

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 mai 2014 à 9 h30
« La retraite des femmes »

Document N°06
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France

*Carole Bonnet (INED) et Jean-Michel Hourriez (INED et SG-COR)
dans « Femmes et hommes - Regards sur la parité »,
Insee Références, édition 2012*

Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France

Carole Bonnet, Jean-Michel Hourriez*

En dépit de la progression de l'activité féminine et de droits familiaux liés aux enfants, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. Même si l'écart se réduit progressivement, il devrait demeurer pour les générations de femmes actuellement actives. L'acquisition de droits individuels à la retraite a toujours été et devrait demeurer plus difficile pour les femmes, compte tenu de leur moindre présence sur le marché du travail et de leurs salaires plus faibles, ce qui est lié entre autres à leur rôle encore dominant dans les tâches domestiques et les soins aux enfants.

La cause principale des écarts de pension selon le sexe évolue au fil des générations : par le passé, le principal problème provenait des écarts de durée validée. À législation inchangée, les écarts de durée devraient se résorber dans une dizaine d'années et ils pourraient même, grâce aux droits familiaux, s'inverser, mais les écarts salariaux continueront de poser problème.

Pour autant, les femmes qui sont aujourd'hui à la retraite disposent d'un niveau de vie comparable aux hommes puisqu'elles sont soit mariées soit veuves, et que dans ce dernier cas elles bénéficient de pensions de réversion. Cependant, à l'avenir, le rôle protecteur des pensions de réversion et de la vie en couple va s'affaiblir avec la fragilisation des parcours matrimoniaux et conjugaux.

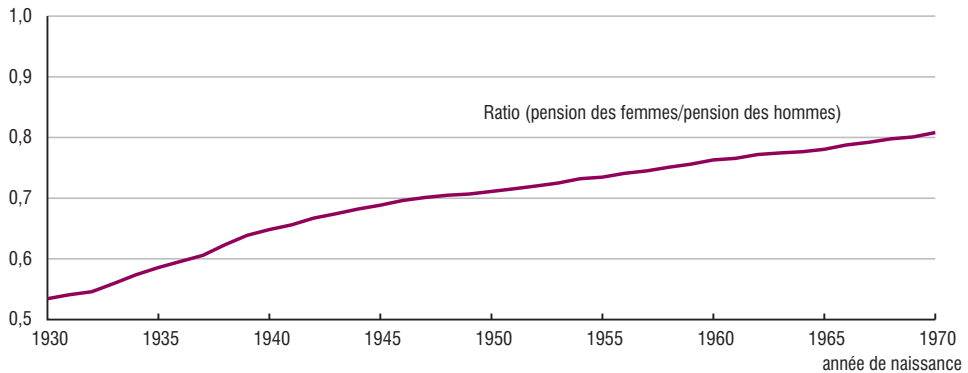
Les écarts de pension entre hommes et femmes sont aujourd'hui importants. Dans les générations actuellement à la retraite, en considérant les retraités de droit propre résidant en France, le montant moyen de la pension de droit propre -tous régimes confondus- s'élève fin 2008 à 833 euros par mois pour les femmes, contre 1 743 euros par mois pour les hommes (calculs des auteurs d'après Andrieux et Chantel, 2011, *encadré 1*). Ainsi la pension de droit propre des femmes ne représente en moyenne que 48 % de celle des hommes. Si l'on tient compte des pensions de réversion perçues par les veuves et veufs, la pension totale des femmes représente 64 % de celle des hommes.

Le ratio rapportant la pension moyenne de droit propre des femmes à celle des hommes progresse au fil des générations : de 44 % pour la génération 1924-1928 à 56 % pour la génération 1939-1943. En effet, la pension moyenne des femmes progresse plus vite au fil des générations que celle des hommes. Notons que la mortalité différentielle induit une légère sous-estimation du ratio tel qu'il est observé en 2008.

L'écart entre hommes et femmes devrait continuer à se réduire progressivement au fil des générations futures de retraités, sans toutefois se résorber dans les prochaines décennies. Ainsi, d'après les dernières projections du modèle Destinée (*encadré 2*), la pension moyenne de droit propre à la liquidation des femmes nées dans les années 1970 seraient encore inférieure d'environ 20 % à celles des hommes (*figure 1*). L'écart en projection reste plus élevé dans le secteur privé que dans le secteur public. La persistance d'écarts de pension en

* Carole Bonnet, Ined, Jean-Michel Hourriez, COR et Ined, avec la collaboration de Marion Bachelet, Insee.

1. Écart des pensions entre les hommes et les femmes selon l'année de naissance



Champ : ensemble des retraités en France métropolitaine.

Lecture : selon des simulations réalisées à l'aide du modèle Destinie, la pension de droit direct à la liquidation des femmes de la génération 1930 est égale à 53 % de celle des hommes. Le ratio est de 81 % pour la dernière génération considérée, la génération 1970.

Sources : Insee, modèle de microsimulation Destinie 2.

Encadré 1

Comparaison de la pension moyenne des hommes et des femmes en 2008

Les résultats sont issus de l'échantillon inter-régimes (EIR) 2008 de la Drees [voir Andrieux et Chantel, 2011]. La pension de droit propre prend en compte l'avantage principal de droit direct et les avantages accessoires (tels que les majorations pour enfants). Lorsque le retraité perçoit plusieurs pensions provenant de différents régimes, on prend en compte dans le calcul l'ensemble des pensions de retraite perçues. Les montants indiqués sont bruts de prélèvements sociaux.

Pour comparer le montant des pensions des hommes et des femmes en 2008, on a calculé ici le montant moyen des pensions sur les générations âgées de 65 ou plus fin 2008, c'est-à-dire sur les générations quasiment parties à la retraite. Les résultats seraient biaisés s'ils étaient calculés sur l'ensemble des retraités, car ils ne prendraient en compte, parmi les générations ayant moins de 65 ans, que les hommes et les femmes liquidant précocement leur retraite. Comme les femmes partant tôt à la retraite ont des pensions relativement élevées contrairement aux hommes partant tôt, le ratio prendrait alors une valeur plus élevée (53 % pour les droits propres). Sont pris en compte les retraités percevant une retraite de droit propre d'un régime français, résidant en France.

Le fait d'observer la pension moyenne des retraités vivant en 2008 plutôt que la pension moyenne de chaque génération de retraités induit un léger biais lié à la mortalité différentielle. Une première source de biais, lorsque l'on calcule le ratio « pension moyenne des femmes retraitées vivant en 2008 / pension moyenne des hommes retraités vivant en 2008 » est liée à la mortalité différentielle selon le sexe : comme les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles sont surreprésentées parmi les générations les plus âgées ayant les pensions féminines les plus faibles, ce qui induit une sous-estimation du ratio, estimé ici à 48 %. Ce ratio serait estimé à 50 % s'il était corrigé de la différence de mortalité entre hommes et femmes.

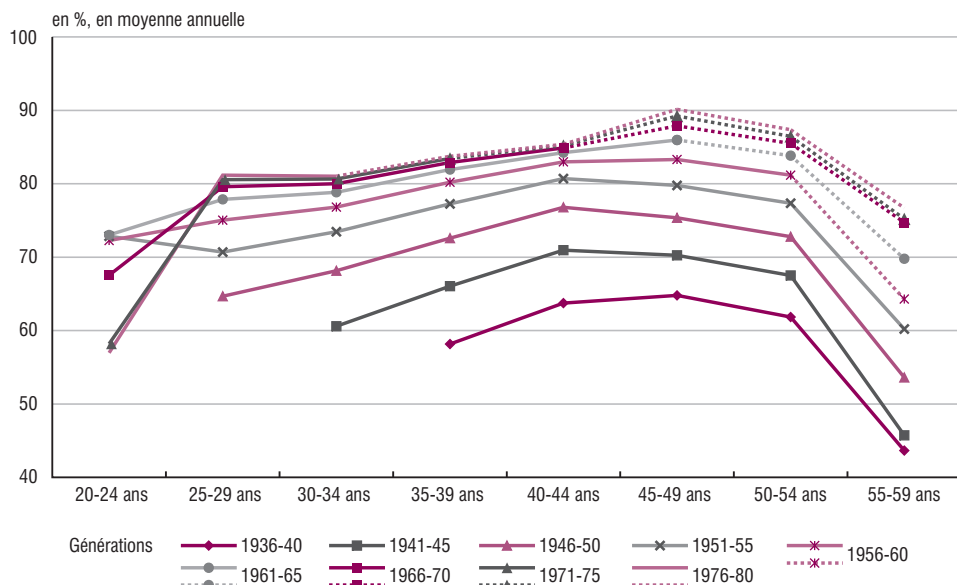
Une deuxième source de biais est liée à la mortalité différentielle selon la CS : même si l'on calcule le ratio pour une génération donnée, la mortalité différentielle entre les catégories socio-professionnelles induit une surestimation de la pension moyenne des générations les plus âgées, les retraités les plus aisés vivant plus longtemps. Cette surestimation concerne les hommes comme les femmes, mais elle est plus marquée pour les hommes. On peut ainsi évaluer que le ratio de droit propre de 44 % pour la génération 1924-1928 s'élèverait à 46 % si on tenait compte de la mortalité différentielle [Aubert, 2011].

projection n'est pas propre à la France et se retrouve dans la plupart des pays européens, comme en Allemagne ou en Suède, pays dans lequel l'égalité entre hommes et femmes est pourtant très avancée. Cet écart de pension entre hommes et femmes résulte des disparités cumulées sur l'ensemble du cycle d'activité professionnelle : moindre participation au marché du travail, fréquence du travail à temps partiel et écarts de salaire. Or, malgré la volonté affichée d'atteindre la parité sur le marché du travail, la réduction de ces disparités marque le pas depuis près de deux décennies, d'où le maintien de l'écart de pensions en projection.

Les écarts entre hommes et femmes sur le marché du travail ne se réduisent plus

L'activité féminine continue de progresser : à tout âge, le taux d'activité des femmes tend à s'accroître au fil des générations (figure 2). Cependant, depuis le milieu des années 1990, la progression de l'activité féminine ralentit avec la persistance des interruptions d'activité liées aux naissances. Dans les générations actuellement à la retraite, il était fréquent qu'une femme reste « au foyer » durant une longue période, avec par exemple des cessations d'activité définitives lors des naissances ou avant l'âge normal de la retraite. Dans les générations actuellement en activité, ces comportements sont devenus rares, mais il demeure fréquent qu'une femme s'arrête temporairement de travailler après une naissance. Ainsi 38 % des femmes ne travaillent pas après une première naissance, 51 % après une deuxième et 69 % après une troisième [Pailhé et Solaz, 2006]. Cette part inclut les femmes qui interrompent leur activité professionnelle mais également celles qui étaient déjà inactives avant la naissance de leur enfant. Ce

2. Taux d'activité des femmes par âge et génération



Champ : France métropolitaine.

Lecture : le taux d'activité des femmes nées entre 1936 et 1940 s'élevait à 64,8 % lorsqu'elles étaient âgées de 45 à 49 ans en 1985. Aux mêmes âges, ce taux s'élèvera, d'après les dernières projections de population active de l'Insee, à 90,1 % pour les femmes des générations 1976 à 1980.

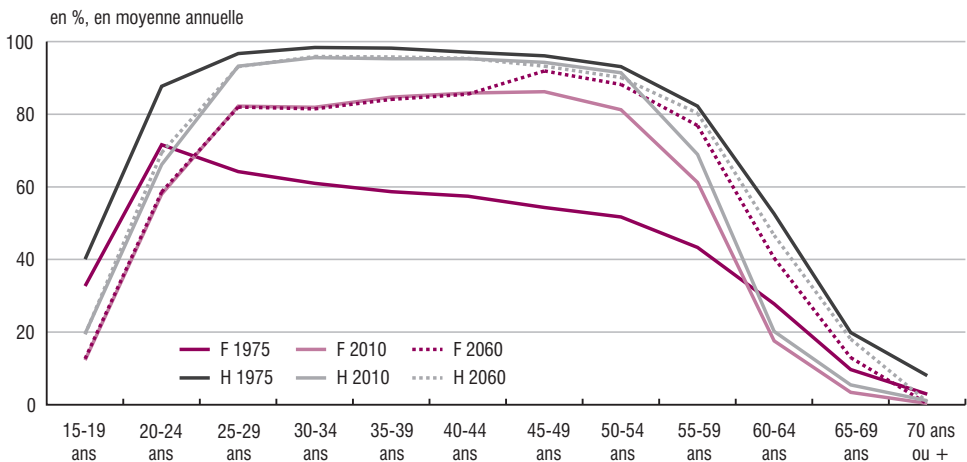
Note : on fait figurer en pointillés les données projetées.

Sources : Insee, enquêtes Emploi et projections de population active 2010-2060.

phénomène est également observé dans les pays européens, où la présence d'enfants se traduit par une moindre participation au marché du travail. Selon les dernières projections de population active de l'Insee qui extrapolent les tendances passées, les taux d'activité des femmes de plus de 45 ans devraient continuer à progresser pour rejoindre ceux des hommes d'ici vingt ans, mais les taux d'activité des femmes de moins de 45 ans devraient se stabiliser et rester 10 à 15 points en deçà de ceux des hommes (figure 3).

Par ailleurs, l'emploi à temps partiel s'est largement répandu. Si 15 % des femmes étaient à temps partiel au début des années 1980, cette part a doublé entre le début des années 1980 et la fin des années 1990 (depuis elle est stable aux alentours de 30 %). Il en résulte que, si l'activité féminine au sens du BIT (emploi ou chômage) progresse toujours au fil des générations, quoique plus lentement pour les générations nées après 1965, l'emploi féminin mesuré en équivalent-temps plein a cessé de progresser entre la génération 1955 et la génération 1970. Le recours au temps partiel est lié à la présence d'enfants. Si un tiers des femmes avec enfants âgées de 25 à 49 ans exerce un emploi à temps partiel, cette part s'élève à 38 % lorsqu'elles en ont deux et presque une femme sur deux (47 %) lorsqu'elles en ont trois ou plus.

3. Taux d'activité par âge et sexe, en 1975, 2010 et 2060



Champ : France métropolitaine.

Lecture : le taux d'activité des femmes âgées de 45 à 49 ans s'élevait à 54,3 % en 1975 et à 86,2 % en 2010. En projection, il devrait atteindre 91,9 %.

Sources : Insee, enquêtes Emploi et projections de population active 2010-2060.

Une persistance des interruptions et réductions d'activité liées aux naissances

Plusieurs explications peuvent être proposées pour expliquer la fréquence des interruptions et réductions d'activité. D'une part, les politiques jouant sur l'offre de travail féminine. Ainsi, les effets négatifs sur l'activité des mères de l'extension de l'allocation parentale d'éducation (APE) au deuxième enfant dans les années 1990 sont avérés. Plus récemment et dans une moindre mesure, l'ouverture du complément de libre choix d'activité (CLCA) au premier enfant (rang 1) semble avoir modifié le comportement d'activité des mères [Ananian, 2010]. L'instauration de cette prestation, analogue dans son principe à l'APE mais ouverte pendant six mois dès le premier enfant, a conduit à une baisse de 5 points du taux d'activité des mères d'un premier enfant âgé de moins de neuf mois. Toutefois, alors que l'APE ou le CLCA de rang supérieur à 2 (pour le second enfant, ou plus) posent question quant au retour à l'emploi des femmes après la période de perception de l'allocation, le CLCA de rang 1 ne semble pas avoir d'effet sur le taux d'activité des mères au-delà de la durée de perception de l'allocation.

Il contribuerait tout au plus semble-t-il, à augmenter l'emploi à temps partiel au-delà [Ananian, 2010]. Le taux d'emploi des mères bénéficiant du CLCA de rang 1 est comparable avant et après la période de perception du CLCA, alors qu'il diminue pour le CLCA de rang 2 et 3 (voir *Dossier « Une majorité des bénéficiaires d'un CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif »*).

D'autre part, les politiques jouant sur la demande de travail : des mécanismes d'incitation à l'embauche de travail à temps partiel ont en particulier été développés au début des années 1990 (allègements de charges patronales).

Enfin, la persistance de normes sociales dissymétriques quant au travail féminin : sans changement de ces dernières, la progression de l'activité des femmes sera désormais moins rapide. Ces normes peuvent être révélées par des enquêtes d'opinion. Ainsi, les enquêtes Aspirations du Crédoc relèvent que lorsque les parents de jeunes enfants travaillent, une nette majorité des enquêtés (passant de 79 % en 1994 à 66 % en 2006) déclare qu'il est « plutôt préférable qu'un seul des deux parents s'arrête momentanément de travailler » ou « réduise son temps de travail ». Le parent qui devrait de préférence cesser ou réduire son activité est « la mère » dans 56 % des cas, « le père » dans 1 % des cas et « le plus bas salaire »

Encadré 2

Simulations à l'aide du modèle Destinie 2

Le modèle Destinie 2 (Modèle Démographique Économique et Social de Trajectoires INDIVIDUELLES simulées) est un modèle de microsimulation dynamique dont l'objectif principal est la projection à long terme des retraites. Il permet de simuler le devenir d'un ensemble de personnes constituant un échantillon représentatif de la population française.

Il est organisé en deux blocs. Un premier module génère les biographies familiales (unions, séparations, naissances et décès) et professionnelles (périodes d'emploi, de chômage, d'inactivité, évolutions individuelles de salaires). Un second module simule les départs en retraite et les droits calculés en fonction de l'âge de départ. Ce module, flexible, permet, sur une population de personnes aux caractéristiques fixes et entièrement connues, d'analyser diverses variantes de législation et de comportement de départ en retraite. Ce modèle intègre les polypensionnés, à savoir les personnes recevant une pension de plusieurs régimes.

Le modèle, par sa dimension ménage, permet aussi l'étude de grandeurs comme le niveau de vie.

La liquidation de la retraite peut se faire selon différentes hypothèses de comportement. On a retenu ici l'hypothèse de taux de remplacement cible : la personne liquide dès que son bien-être en situation de retraite dépasse son bien-être sans avoir liquidé, c'est-à-dire dès que son taux de remplacement est égal à l'inverse de sa préférence pour l'inactivité, quel que soit le gain en

niveau de pension que lui apporterait une liquidation plus tardive.

La législation simulée inclut la réforme de 2010 à laquelle on a incorporé un effet « horizon ». On suppose ici que le système de retraite a une influence sur les comportements d'activité en fin de carrière, en instaurant un « horizon » de la retraite. Éloigner cet horizon peut ainsi modifier les comportements en amont de l'âge légal. On suppose ainsi dans Destinie 2 que les deux années de décalage de l'âge minimum prévues par la réforme de 2010, s'accompagnent d'un décalage de même ampleur de l'ensemble des sorties d'emploi ou d'activité après 55 ans, au fait près que ce décalage est supposé un peu plus progressif, le temps que les pratiques d'emploi évoluent. Il s'étale sur quinze années, de la génération 1951 à la génération 1966.

Le cadre de référence macroéconomique retenu est celui du scénario dit « C » des dernières projections du Conseil d'Orientation des Retraites, avec une croissance de la productivité à long terme de 1,5 % et un chômage se stabilisant à 7 %.

Les pensions par génération simulées ici sont des pensions de droit propre perçues lors de la liquidation de la retraite. Pour les générations nées jusqu'en 1940, le modèle Destinie simule des écarts de pension entre hommes et femmes un peu plus faibles que ce qui est observé dans l'échantillon interrégimes de retraites (EIR), en partie parce que les écarts de pensions observés dans l'EIR sont affectés par la mortalité différentielle.

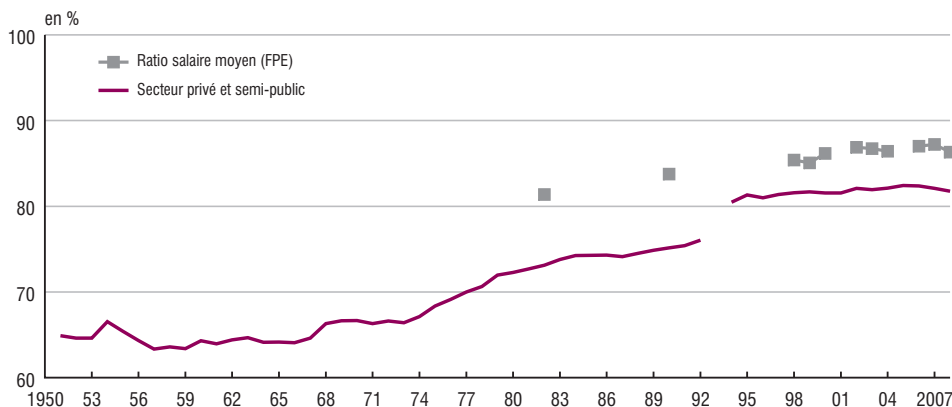
dans 42 % des cas. Comme le plus bas salaire est la femme dans trois couples de salariés sur quatre, on en déduit que le parent désigné implicitement serait la mère dans 89 % des cas. Les partisans de choix symétriques (« les deux parents continuent leur activité », « les deux parents réduisent leur temps de travail ») demeurent minoritaires. De même, dans l'enquête relations familiales et intergénérationnelles (Erfi) menée en 2005, plus de la moitié des personnes pensent qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille, cette part étant moins élevée chez les plus jeunes.

Des écarts salariaux qui persistent

Les écarts de salaire sont actuellement de 19 % dans le secteur privé si on considère les salariés à temps complet et de 28 % si on compare des salaires annualisés moyens, indicateur qui permet en particulier de tenir compte du temps partiel. Les écarts salariaux diminuaient par le passé, mais ils ont pratiquement cessé de se réduire depuis le milieu des années 1990, dans le secteur privé comme le secteur public, que l'on considère les salariés à temps plein (*figure 4*) ou l'ensemble des salariés. Les sources les plus importantes de l'inégalité constatée sont liées à des phénomènes de ségrégation, eux-mêmes largement issus de normes sociales et de leur traduction dans le partage des tâches domestiques et familiales entre les femmes et les hommes. Il est possible, par exemple, que même avant l'entrée sur le marché du travail, le choix des filières d'éducation puis du secteur d'activité (donc le niveau de rémunération) soit orienté par la perspective d'avoir à concilier activité et famille. Les mêmes caractéristiques (et les mêmes causes) de stagnation des écarts de salaires entre les hommes et les femmes se retrouvent dans la plupart des autres pays européens, et ce, même dans les pays qui étaient le plus « en avance » en termes de réduction des écarts dans un passé récent comme la Suède ou le Danemark.

Les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail sont elles-mêmes liées à une répartition dissymétrique des activités professionnelles et domestiques au sein du couple : une femme consacre plus de temps qu'un homme au travail domestique et surtout aux enfants, l'arrivée

4. Ratio femmes/hommes des salaires moyens à temps complet dans le privé et la fonction publique d'État



Champ : salariés du secteur privé et semi-public ; agents des services civils de l'État en France métropolitaine.

Lecture : en 2000, le salaire des femmes à temps complet dans le secteur privé et semi-public représentait 81,6 % de celui des hommes.

Note : les DADS présentent une rupture de série en 1993, suite à un changement de méthode. Les données avant et après la rupture ne sont pas directement comparables.

Sources : Insee, DADS exploitation exhaustive de 1950 à 2008 (estimations pour les années 1981, 1983 et 1990), fichiers de paie des agents de l'État de 1982 à 2008.

de ce dernier accentuant le déséquilibre du partage des tâches domestiques. Les femmes consacrent ainsi moins de temps à leur activité professionnelle, le total du temps professionnel et domestique étant presque équivalent. Selon l'enquête Emploi du temps 2010 de l'Insee, le temps qu'une femme consacre à son activité professionnelle entre 15 et 60 ans ne représente en moyenne que 67 % de celui d'un homme (compte tenu notamment des interruptions d'activité et du temps partiel). Autrement dit, si le différentiel d'heures travaillées observé en 2010 se perpétuait, le total des salaires perçus par une femme au cours de sa vie active (et donc en schématisant, le total des cotisations versées pour sa retraite) ne représenterait que 67 % de celui d'un homme, même avec des salaires horaires identiques. Dans ce domaine aussi, le rapprochement des comportements masculin et féminin s'effectue très lentement : ce ratio entre hommes et femmes des temps consacrés à l'activité professionnelle était de 63 % dans l'enquête Emploi du temps de 1999. Il est d'ailleurs davantage lié à une diminution du temps domestique féminin plutôt qu'à une augmentation du temps domestique masculin (voir *Dossier « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit »*).

L'investissement important des femmes dans l'éducation des enfants pourrait également contribuer à expliquer les écarts salariaux. En effet, les interruptions d'activité ont un impact très négatif sur la suite des carrières salariales et il en va sans doute de même du temps partiel. Au-delà de cet impact, plusieurs travaux se sont interrogés sur l'existence d'un impact direct des enfants sur les salaires féminins, y compris pour les femmes travaillant continuellement à temps plein (*family pay gap*). Le nombre d'enfants est pénalisant dans certains pays européens (Allemagne, Danemark, Royaume-Uni, etc.) mais pas en France. L'écart salarial inexpliqué entre les hommes et les femmes sans interruption de carrière pourrait être lié au risque identifié chez les femmes vues avant tout comme des mères (ou futures mères) désireuses de quitter le marché du travail [Meurs, Pailhé et Ponthieux, 2010].

Des écarts de pension qui demeurent en projection

Dans les régimes de retraite de base, la pension d'un assuré dépend essentiellement de sa durée d'assurance (nombre de trimestres validés au cours de sa carrière) et de son salaire de référence (par exemple le salaire des 25 meilleures années au régime général, pour les générations nées à partir de 1948). Les femmes actuellement à la retraite sont désavantagées par rapport aux hommes à la fois en termes de durée et de salaire. À l'avenir, les écarts en termes de durée vont disparaître, voire s'inverser. Ce sont donc les écarts de salaire -intégrant les effets du temps partiel- qui seront la cause principale des écarts de pension.

En effet, le système de retraite inclut des dispositifs de redistribution qui réduisent les inégalités entre hommes et femmes (minima de pensions et droits familiaux). Les droits familiaux (*encadré 3*) jouent cependant davantage sur la durée d'assurance que sur le salaire de référence. La majoration de durée d'assurance (MDA) ou l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ont principalement pour effet de relever la durée d'assurance validée par les mères de famille ; ils ne jouent pas ou peu sur le salaire de référence. En revanche, si les minima de pension (minimum contributif au régime général, minimum garanti dans la fonction publique) portent à un minimum (proratisé en fonction de la durée) la pension des assurés à faible salaire de référence et bénéficient davantage aux femmes qu'aux hommes, ils ne jouent que sur le bas de la distribution des salaires. Ces dispositifs de redistribution concernent les régimes de base, de sorte que les écarts de durée et de salaire ne sont pratiquement pas corrigés dans les régimes complémentaires.

Aujourd'hui, malgré la MDA et l'AVPF, la durée d'assurance validée par les femmes demeure en moyenne plus courte que celle des hommes. Ainsi, pour les générations qui ont liquidé leur retraite en 2004 au régime général, la durée validée par les femmes est de 137 trimestres contre 157 trimestres pour les hommes. L'écart de 20 trimestres serait plus élevé (37 trimestres) si on ne tenait pas compte de la MDA.

Les dispositifs de droits familiaux

La majoration de durée d'assurance (MDA) : il s'agit d'un dispositif de majoration de durée d'assurance autrefois réservé aux mères salariées du secteur privé et égal à deux ans par enfant, que les mères aient ou non interrompu leur activité. Pour les pensions prenant effet à partir du 1^{er} avril 2010, les règles d'attribution sont modifiées. Ce dispositif est scindé en deux : la majoration maternité, d'un an par enfant, est attribuée à la mère ; la majoration d'éducation, d'un an par enfant, est attribuée à la mère (enfants nés avant le 1^{er} janvier 2010) ou à un des deux parents au choix du couple (enfants nés après le 1^{er} janvier 2010). Les fonctionnaires et affiliés des régimes spéciaux bénéficient également de majorations de durée d'assurance, dont les règles sont différentes.

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) : ce dispositif a été créé en 1972 et

permet d'affilier à l'assurance vieillesse, en validant les périodes d'interruption ou de réduction d'activité, les pères ou mères d'au moins un enfant en bas âge ou de trois enfants ou plus qui bénéficient de certaines prestations familiales. Pour être éligible, il faut en outre respecter certaines conditions de ressources. L'AVPF permet de valider des salaires au Smic. L'impact sur le salaire de référence de l'assuré peut, selon le niveau de rémunération ou la durée de sa carrière, être positif, neutre ou négatif.

Il existe aussi des majorations de montants de pensions pour les pères et mères ayant eu ou élevé au moins trois enfants (le plus souvent + 10 %). Dans la mesure où ces dispositifs ne sont pas ciblés et ne bénéficient pas principalement aux mères, on ne les évoque pas dans le reste de l'article.

Cet écart de durée se réduit au fil des générations sous l'effet de la plus grande participation des femmes au marché du travail (interruptions de moins en moins fréquentes et de plus en plus courtes). Selon des projections de la Cnav réalisées en 2008, l'écart entre les durées d'assurance des hommes et des femmes -hors MDA- devrait tendre vers 12 trimestres pour les générations nées entre 1970 et 1980 [COR, 2008]. Sachant que la MDA permet à une mère de deux enfants de valider 16 trimestres, il en résulte que la durée d'assurance moyenne validée par les femmes -MDA incluse- pourrait à terme excéder de quelques trimestres celle des hommes, au régime général.

Il y aurait donc à terme une inversion de l'écart de durée d'assurance entre hommes et femmes au régime général, mais ce résultat est toutefois fragile compte tenu des incertitudes liées aux projections. Selon des projections de la Cnav réalisées en 2010, cette inversion se produirait après 2020 et concernerait les générations nées à partir de 1960 [COR, 2010]. Elle s'expliquerait non seulement par la MDA mais aussi par l'AVPF. Ce dispositif permet en 2004 à un tiers des femmes de valider en moyenne 27 trimestres et sera totalement monté en charge pour les générations 1955 et suivantes.

Ces comparaisons soulignent qu'une partie importante du rattrapage voire du dépassement des durées d'assurance des femmes est liée aux dispositifs de droits familiaux dont on suppose la pérennité dans les projections. Or la législation relative à ces dispositifs est susceptible de connaître des évolutions ignorées dans les projections, comme l'ouverture récente de la MDA aux pères ou une éventuelle simplification ou refonte de l'AVPF visant à en faire un véritable dispositif de compensation des interruptions d'activité [COR, 2008].

Ainsi, à législation inchangée, les femmes des jeunes générations auraient des durées d'assurance légèrement supérieures aux hommes mais des salaires de référence toujours inférieurs. Les interrogations actuelles portent ainsi sur un éventuel redéploiement des droits familiaux qui permettrait de corriger les écarts de salaires plutôt que les écarts de durée. Il serait par exemple possible de substituer -au moins partiellement- des majorations de montant de pension aux majorations de durée d'assurance.

L'impact de la durée d'assurance sur l'âge de départ à la retraite

Cette réflexion sur l'évolution des droits familiaux doit tenir compte de l'impact de la durée d'assurance sur l'âge de départ à la retraite : plus les femmes auront à l'avenir la possibilité de valider une durée élevée grâce aux droits familiaux, plus il leur sera possible de partir tôt à la retraite sans décote, ce qui pourrait contrarier les objectifs affichés en termes d'augmentation de l'activité des seniors.

En effet, le système de retraite français permet à un assuré de liquider ses pensions de retraite à taux plein dès qu'il a validé une durée d'assurance suffisante (40 ans pour la génération née en 1948, cette durée augmentant ensuite au fil des générations en fonction de l'espérance de vie suite à la réforme de 2003) ou bien, lorsque sa durée d'assurance est insuffisante, dès qu'il atteint l'âge du taux plein (qui est de 65 ans jusqu'à la génération née en 1950 et qui sera porté progressivement à 67 ans suite à la réforme de 2010).

Aujourd'hui, ce sont surtout les femmes qui ont une durée d'assurance insuffisante et qui sont amenées de ce fait à attendre l'âge du taux plein pour liquider leur pension. Par exemple, parmi les assurés au régime général de la génération née en 1943, 60 % des hommes contre 41 % des femmes ont liquidé leur pension au taux plein dès 60 ans, tandis que 15 % des hommes et 38 % des femmes ont dû attendre l'âge de 65 ans pour liquider leur pension à taux plein faute d'avoir la durée d'assurance requise. Sur l'ensemble des régimes, 29 % des femmes de la génération 1942 ont liquidé leur retraite à 65 ans alors que seuls 14 % des hommes sont concernés ; les parts de départ à 60 ans sont respectivement de 52 et 61 % (source Drees). Par conséquent, l'âge de liquidation moyen des femmes est aujourd'hui supérieur à celui des hommes. Cet écart s'est réduit au cours des dernières années compte tenu de la progression de l'activité féminine. L'écart au régime général était ainsi de 1 an en 2003 (62,4 ans pour les femmes et 61,4 pour les hommes) et il n'est plus que de 0,4 ans en 2009 (61,8 ans pour les femmes contre 61,4 ans pour les hommes). Entre 2003 et 2009, l'âge moyen de liquidation a temporairement baissé avant de remonter pour les hommes, à cause du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues instauré par la loi de 2003.

À l'avenir, l'écart d'âge de liquidation au régime général pourrait s'inverser avec l'écart de durée validée. Après 2020, ce serait les femmes qui, plus souvent que les hommes, atteindraient la durée d'assurance requise pour liquider leur pension dès l'âge minimum (62 ans). Les assurés devant attendre l'âge du taux plein (67 ans) pour liquider leur pension à taux plein seraient davantage des hommes entrés tardivement dans l'emploi (études longues, insertion difficile, immigration, etc.). Certes, les femmes des jeunes générations sont aussi concernées que les hommes par les entrées tardives, mais elles atteindraient quand même la durée d'assurance requise avant 67 ans grâce à la MDA, leurs interruptions d'activité étant validées par l'AVPF.

Les réformes de retraite successives n'ont pas affecté de façon évidente les écarts de pension entre hommes et les femmes

Evaluer l'impact des réformes des retraites selon le sexe est délicat. En effet, chaque réforme modifie plusieurs paramètres en même temps ou comporte plusieurs dispositions, de sorte que l'effet global est difficile à appréhender (*encadré 4*). Par ailleurs la complexité et la superposition des règles peuvent aboutir à des résultats contre-intuitifs. Par exemple, des résultats de travaux sur l'impact de la réforme de 1993 montrent qu'elle a conduit à une baisse de la pension moyenne plus importante pour les hommes (- 6,9 %) que pour les femmes (- 4,6 %), sur le champ des retraités du régime général liquidant leur pension entre 1994 et 2003, vivant fin 2005 [Bridenne et Brossard, 2008]. Pourtant les paramètres de calcul de la

Les réformes des retraites

Depuis le début des années 1990, trois grandes réformes des retraites ont été mises en œuvre.

La réforme de 1993 comporte trois modifications importantes. La durée de cotisation pour bénéficiaire du taux plein augmente de 150 à 160 trimestres dans le secteur privé (de la génération 1933 à 1943), la durée de référence pour le calcul du salaire annuel moyen augmente progressivement des 10 aux 25 meilleures années (des générations 1933 à 1948). Enfin, l'indexation sur les prix, en vigueur depuis 1987, est réaffirmée.

La réforme de 2003 aligne la durée d'assurance exigée pour le taux plein dans la fonction publique sur le secteur privé (160 trimestres pour la génération 1948) puis prolonge la hausse pour l'ensemble des salariés en fonction de l'espérance de vie (164 trimestres pour la génération 1952, 166 trimestres pour la génération 1955, etc.). Elle instaure un dispositif de retraite anticipée pour carrières longues, permettant aux salariés à carrière longue (dépassant de deux ans la durée d'assurance exigée pour le taux plein) de

partir à la retraite avant 60 ans sous conditions. Elle introduit une décote qui n'existait pas dans la fonction publique et une surcote. La décote en vigueur dans le régime général est progressivement diminuée de 10 % pour les générations nées avant 1944 à 5 % pour les générations nées après 1952. La surcote, instaurée à partir de 2004, majore la pension de 1,25 % (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009) par trimestre supplémentaire effectué au-delà de l'âge de 60 ans (et jusqu'à 65 ans) et au-delà de la durée d'assurance « tous régimes » requise pour liquider sa retraite à taux plein.

La réforme de 2010 décale de deux ans l'âge légal de départ à la retraite (âge minimum de liquidation) ainsi que l'âge du taux plein, qui atteindront respectivement 62 et 67 ans à partir de la génération 1955 (compte tenu de l'accélération du calendrier de la réforme décidé en 2011). Elle aménage en conséquence le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues.

Les deux réformes de 2003 et 2010 comprennent par ailleurs de nombreuses autres dispositions.

pension (salaire de référence et taux de liquidation) ont davantage été affectés à la baisse pour les femmes. En fait, pour de nombreuses femmes, la baisse de la pension a été neutralisée par le minimum contributif.

Peu de travaux ont à ce jour évalué la réforme de 2003 sous l'angle des écarts entre hommes et femmes. En fait, certaines dispositions sont favorables aux hommes et d'autres aux femmes. En raison de leur durée d'assurance plus longue (durée validée et durée cotisée), les hommes sont davantage bénéficiaires des retraites anticipées pour carrières longues (75 % des départs en retraite anticipée dans les générations qui partent). De même, ils bénéficient actuellement davantage du dispositif de la surcote (58 % en 2009), alors qu'ils représentent la moitié des départs en retraite en 2009. En revanche, la réduction du taux de décote de 10 % à 5 % au régime général est plus avantageuse pour les femmes. Mais l'instauration de cette dernière dans la fonction publique est plus pénalisante pour les femmes.

Les effets différenciés selon le sexe du décalage des bornes d'âge issu de la réforme de 2010 pourraient se compenser. D'ici 2020, tant que la durée d'assurance moyenne des femmes restera inférieure à celle des hommes, le relèvement de l'âge minimum légal aura plus d'impact sur les hommes tandis que le relèvement de l'âge du taux plein aura plus d'impact sur les femmes. Ce dernier point a été soulevé dans les débats parlementaires, ce qui a conduit à introduire une disposition maintenant l'âge du taux plein à 65 ans pour les mères de trois enfants nées en 1955 ou avant. À plus long terme, si la durée d'assurance moyenne des femmes dépassait celle des hommes comme le prévoient les projections et si, par conséquent, les femmes partaient à la retraite plus tôt que les hommes, le relèvement de l'âge minimum légal pourrait avoir un impact plus important sur les femmes, tandis que le relèvement de l'âge du taux plein pourrait avoir un impact plus important sur les hommes, l'âge moyen de départ étant relevé à peu près autant pour les hommes et les femmes. La réforme de 2010 aurait ainsi pour effet de relever l'âge moyen de départ à la retraite au régime général d'environ 1,2 an à partir de 2020, pour les hommes comme pour les femmes [Beurnier, Couhin, Grave, 2011].

Enfin, de manière générale, l'indexation sur les prix des pensions liquidées a un impact plus important sur le montant des pensions des femmes dont l'espérance de vie est plus longue. En effet, l'indexation sur les prix dans un contexte de croissance économique aboutit à une baisse progressive du revenu relatif de chaque retraité au fur et à mesure qu'il vieillit, baisse d'autant plus marquée que le retraité vit longtemps.

Les écarts de niveau de vie entre hommes et femmes retraités sont aujourd'hui limités

Les écarts de pension de droit propre entre hommes et femmes, importants malgré la redistribution en faveur des femmes, n'ont conduit jusqu'à présent qu'à des écarts limités en termes de niveau de vie au moment de la retraite. En effet, le niveau de vie des femmes âgées vivant seules n'est inférieur que de 10 à 20 % à celui des couples (*figure 5*).

Pour les veuves, ceci s'explique par les pensions de réversion. Ce résultat est la contrepartie d'un effort financier important en faveur des veufs et veuves : les pensions de réversion représentent 13,5 % des dépenses des régimes de retraite français en 2008, soit bien plus que les droits familiaux. Ainsi, la pension totale d'une veuve percevant une pension de réversion s'élève en moyenne fin 2008 à 1 150 euros par mois, dont 543 euros de pension de droit propre et 607 euros de pension de réversion. On tient compte dans ce calcul des 30 % de veuves qui ne perçoivent pas de droits propres, leur retraite se réduisant ainsi à une pension de réversion.

Bien que le maintien du niveau de vie suite au décès du conjoint soit en moyenne assuré par les dispositifs de réversion, le niveau de vie moyen des veuves se situe environ 20 % en dessous de celui des couples. Ceci résulte de plusieurs effets de structure. Un premier effet est lié à la progression des revenus au fil des générations, les veuves appartenant à des générations anciennes. Le second est lié à la mortalité différentielle : les femmes de cadres sont sous-représentées. Le dernier est lié au veuvage précoce : la réversion assure le maintien du niveau de vie pour un décès en cours de retraite. Mais si le mari décède en cours d'activité, la pension de réversion est plus faible (malgré l'application du taux plein) puisque calculée sur la base d'une carrière inachevée. En outre les veuves âgées perçoivent moins de revenus du patrimoine par unité de consommation (UC) que les couples âgés. En effet, les veuves âgées de 65 ans ou plus possèdent 2,5 fois moins de patrimoine que les couples de 65 ans ou plus.

5. Niveau de vie mensuel des hommes et des femmes de 65 ans ou plus en 2009

	Effectifs (milliers)	Niveau de vie moyen		Niveau de vie médian	
		en euros/UC par mois	indice	en euros/UC par mois	indice
Femmes et hommes de 65 ans ou plus, vivant en couple	5 753	2 013	100	1 659	100
Femmes de 65 ans ou plus, vivant seules					
veuves	2 051	1 597	79	1 338	81
divorcées	341	1 632	81	1 391	84
célibataires	263	1 718	85	1 496	90
Hommes de 65 ans ou plus, vivant seuls					
veufs	403	2 084	104	1 626	98
divorcés	187	1 718	85	1 438	87
célibataires	183	1 570	78	1 214	73

Champ : France métropolitaine, individus de 65 ans ou plus vivant dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2009.

Parmi les femmes de 65 ans ou plus vivant seules, le niveau de vie des femmes divorcées ou célibataires à la retraite est aujourd'hui comparable à celui des veuves. Pourtant, elles ne perçoivent pas ou peu de pensions de réversion : avant le décès de son ex-mari, une divorcée ne perçoit que sa pension propre, éventuellement complétée par une prestation compensatoire versée en rente ; après le décès de son ex-mari, elle perçoit une pension de réversion, mais elle est susceptible de la partager avec une autre épouse ; enfin les célibataires n'ont pas droit à la réversion. L'explication de ce paradoxe réside dans la sociologie du divorce et du célibat. La montée du divorce et du célibat s'est d'abord effectuée parmi les femmes les plus diplômées et les plus investies dans leur vie professionnelle avant de se diffuser dans tous les milieux sociaux. Parmi les générations actuelles de retraitées, les divorcées et les célibataires disposent de pensions de droit propre plus élevées que les autres femmes (mariées puis veuves) de leur génération. Mais ce ne sera sans doute plus le cas parmi les générations futures.

La situation future des veuves deviendrait plus favorable que celle des femmes célibataires ou divorcées à la retraite

À l'avenir, à législation inchangée, le niveau de vie relatif des veuves (niveau de vie des veuves rapporté à celui des couples de retraités) devrait augmenter, tandis que celui des femmes célibataires ou divorcées pourrait se dégrader.

Pour les veuves, l'augmentation du niveau de vie relatif résulte de l'amélioration relative des pensions féminines au fil des générations. En effet, avec un dispositif de réversion, plus la pension de droit propre de la femme est élevée par rapport à celle de son mari défunt, plus le niveau de vie de la veuve est élevé par rapport à celui du couple antérieur [Bonnet et Hourriez, 2008a]. Ce résultat théorique est confirmé par les simulations à l'aide du modèle Destinie : les femmes mariées nées entre 1945 et 1968, qui connaîtront le veuvage dans quelques décennies, verraient leur niveau de vie légèrement progresser en moyenne suite au décès de leur mari [Crenner, 2008] ; au contraire, les veuves qui ont connu le décès de leur mari entre 1996 et 2001 voyaient encore leur niveau de vie légèrement diminuer en moyenne suite au décès [Bonnet et Hourriez, 2008b].

Quant aux femmes célibataires ou divorcées, leur niveau de pension de droit propre devrait rejoindre à l'avenir celui des autres femmes (mariées puis veuves). Comme elles perçoivent peu de réversions, elles auraient alors un niveau de vie sensiblement inférieur à celui des veuves. Leur niveau de vie relatif par rapport aux couples pourrait même se dégrader. En effet, il n'est pas évident que la pension moyenne des femmes célibataires ou divorcées progressera au fil des générations, dès lors que ces dernières appartiendront de plus en plus souvent à des catégories modestes ou peu diplômées. Et ceci même si la pension féminine moyenne augmente dans le même temps.

Ce résultat est d'autant plus préoccupant que les femmes divorcées ou célibataires seront de plus en plus nombreuses au fil des générations, avec la fragilisation croissante des unions conjugales (recul du mariage, montée de la cohabitation hors mariage et du Pacs, divorces et ruptures d'unions de plus en plus fréquents, etc.). Les générations actuelles de retraitées n'ont été affectées qu'à un âge tardif par la montée des divorces dans les années 1970 : sur dix femmes nées en 1930, on ne compte environ qu'une célibataire et une divorcée. Les femmes de la génération du *baby-boom*, nées vers 1950, ont été beaucoup affectées par la montée du divorce : environ trois femmes sur dix ont connu un divorce, mais certaines se sont remariées. Ainsi environ deux femmes sur dix devraient être divorcées au moment de la retraite. Elles n'ont en revanche pas été affectées par la montée du célibat, le mariage demeurant la norme. Au contraire, le mariage recule chez les jeunes générations et environ trois femmes sur dix nées en 1970 resteraient célibataires si l'on extrapole leur comportement actuel [Prioux, 2005].

La fragilisation des unions conjugales se lit aussi à travers la situation conjugale de fait : la proportion de retraité(e)s vivant seul(e)s après une séparation devrait s'accroître, de même que la proportion de retraité(e)s n'ayant jamais vécu en couple, le total de ces deux proportions passant de 11 % en 2008 à 24 % en 2040 (*source Destinie 1*). Par conséquent, même si le droit à réversion était étendu à certaines unions hors mariage, comme le suggèrent certains afin de pallier le recul du mariage chez les jeunes générations, de moins en moins de retraité(e)s auraient droit à la réversion à l'avenir et risqueraient ainsi de se retrouver avec un niveau de vie faible.

Dans ces conditions, faut-il craindre, au moment de la retraite, une dégradation du niveau de vie des femmes seules relativement aux couples ? Plutôt qu'une dégradation globale de la situation des femmes seules, on pourrait observer des disparités croissantes entre femmes seules selon qu'elles aient connu ou non des unions stables. Parallèlement, la pauvreté des femmes âgées pourrait changer de profil, concernant moins les veuves très âgées et davantage les jeunes retraitées ne vivant pas en couple. ■

Pour en savoir plus

Ananian S., 2010, « L'activité des mères de jeunes enfants depuis la mise en place du complément de libre choix d'activité », *Études et Résultats* n° 726, Drees.

Andrieux V., Chantel C., 2011, « Les retraites perçues fin 2008 », *Études et Résultats* n° 758, Drees.

Aubert P., 2011, « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », *Document de travail* n° 107, Drees.

Beurnier P., Couhin J., Grave N., 2011, « La réforme des retraites 2010 : quelles conséquences pour le régime général ? », *Cadr@ge* n° 15, Cnav.

Bonnet C., Hourriez J.-M., 2008a, « Veuvage, pension de réversion, et maintien du niveau de vie suite au décès du conjoint : une analyse sur cas types », *Retraite et Société*, n° 56, pp. 72-103.

Bonnet C., Hourriez J.-M., 2008b, « Quelle variation du niveau de vie suite au décès du conjoint ? », *Retraite et Société*, n° 56, pp. 106-137.

Bridenne I., Brossard C., 2008, « Les effets de la réforme de 1993 sur les pensions versées par le régime général », *Retraite et société* n° 54, p. 121-153.

COR, 2008, « Retraites : Droits familiaux et droits conjugaux », *6^e rapport du Conseil d'orientation des retraites*, La Documentation Française.

COR, 2010, « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », *7^e rapport du Conseil d'orientation des retraites*.

Crenner E., 2008, « Décès du conjoint, pensions de réversion et niveaux de vie des retraités », *Note Insee* n° 02/DG75-G210, 19 juin 2008.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S., 2010, « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE* n° 114.

Pailhé A., Solaz A., 2006, « Vie professionnelle et naissance, la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés* n° 426, Ined.

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