

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

<b>Document N°14</b>
----------------------

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

**Les indicateurs d'écart entre les femmes et les hommes  
en matière de retraite (récapitulatif)**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **Les indicateurs d'écart entre les femmes et les hommes en matière de retraite (récapitulatif)**

Dans la continuité des travaux déjà menés à l'occasion des précédentes séances du Conseil d'orientation des retraites au cours du premier semestre 2014<sup>1</sup>, et en vue du document sur le système de retraite que devra publier le COR chaque année avant le 15 juin, le présent document est consacré aux indicateurs mesurant les écarts de situation au regard de la retraite entre les femmes et les hommes.

Cette thématique est mentionnée et soulignée avec insistance dans la loi du 20 janvier 2014, pour disposer que l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif spécifique donné au système de retraite, mais aussi pour faire du suivi de la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite une mission *en soi* aussi bien pour le COR que pour le nouveau Comité de suivi des retraites créé par la loi (voir annexe).

En conséquence, dans les réflexions qu'il a menées depuis le début de cette année pour l'élaboration d'indicateurs de suivi du système de retraite – notamment en janvier en ce qui concerne les niveaux de pension et en mars en ce qui concerne les durées de retraite – le Conseil a, à chaque fois que possible, calculé les indicateurs non seulement en moyenne au sein de chaque génération, mais aussi séparément parmi les femmes et parmi les hommes.

Le présent document récapitule les divers indicateurs déjà présentés. Afin de mieux faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes, ces indicateurs sont représentés sous la forme de ratio<sup>2</sup>. Le document présente en outre plusieurs indicateurs complémentaires, qui permettent d'affiner l'analyse<sup>3</sup>.

### **1. Les différents indicateurs pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite**

Le COR analyse généralement les thématiques d'équité entre catégories d'assurés en suivant quatre dimensions de la retraite, complémentaires les unes des autres : le montant des pensions de retraite (et plus largement le niveau de vie des retraités), la durée de la retraite, la durée de la carrière (pendant laquelle sont prélevées les cotisations) et, enfin, le taux de prélèvement finançant les retraites (ou taux de cotisation).

---

<sup>1</sup> Voir le document n°15 de la séance du 22 janvier 2014 (indicateurs de taux de remplacement, de niveau de pension et de niveau de vie), le document n°17 de la séance du 13 février 2014 (indicateurs d'âges moyens de sortie d'activité et de départ à la retraite), le document n°12 de la séance du 26 mars 2014 (indicateurs de durée de retraite) et le document n°11 de la séance du 10 avril 2014 (indicateurs de comparaisons entre régimes).

<sup>2</sup> On se reportera aux documents déjà mentionnés pour les niveaux moyens de chaque indicateur parmi les femmes et parmi les hommes.

<sup>3</sup> Ces indicateurs « complémentaires » sont extraits d'études et analyses ponctuelles. Ils ne pourront donc pas tous être actualisés année après année dans le document annuel du COR, ni faire l'objet de projections pour les générations qui ne sont pas encore entièrement parties à la retraite.

En matière d'écart entre les femmes et les hommes, le suivi des taux de prélèvement présente toutefois un intérêt faible<sup>4</sup>. Dans la mesure où les taux de cotisations légaux sont identiques pour les deux sexes, les écarts observés une année donnée entre taux de cotisation moyens des femmes et des hommes traduisent uniquement les différences de répartition dans l'emploi, notamment les parts de l'emploi public et de l'emploi non-salarié au sein de l'emploi féminin et de l'emploi masculin. Pour cette raison, les indicateurs de ratio des femmes par rapport aux hommes ne seront présentés que pour les trois autres dimensions de l'équité entre les assurés.

Outre ces dimensions de l'équité, la loi du 20 janvier 2014 mentionne explicitement un certain nombre de facteurs explicatifs des écarts de montant de retraite entre les femmes et les hommes, qui devront faire l'objet d'une attention spécifique du COR ou du Comité de suivi des retraites. Ainsi, le COR a reçu pour mission d'analyser « *les phénomènes pénalisant les retraites des femmes, dont les inégalités professionnelles, le travail à temps partiel et l'impact d'une plus grande prise en charge de l'éducation des enfants.* » Par ailleurs, le Comité de suivi des retraites devra fonder son analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse en tenant compte, outre des différences de montants de pension et de durée validée, « *de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions.* ».

L'analyse de ces facteurs ne se réduit toutefois pas à l'élaboration et au suivi annuel d'indicateurs simples : elle demande un examen plus approfondi, fondé sur une large palette d'indicateurs complémentaires, dont certains traduisent des effets structurels – et donc pour lesquels une actualisation à un rythme annuel aurait peu de sens<sup>5</sup>. Pour une présentation de ces indicateurs, on se reportera aux **documents n°2 à n°5** du dossier – indicateurs relatifs aux différences de carrière et de prise en charge des enfants<sup>6</sup> – ainsi qu'au **document n°11** – indicateurs quantifiant l'importance des droits familiaux et autres dispositifs de solidarité dans la retraite des femmes. En outre, le COR continuera à l'avenir à examiner, de manière approfondie, la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite dans le cadre de ses dossiers mensuels thématiques.

Enfin, sur un terrain plus technique, le COR a, pour chaque dimension de l'équité entre les assurés, cherché à élaborer des indicateurs de deux natures complémentaires : des indicateurs sur cas type, d'une part, et des moyennes par génération, d'autre part. Dans le premier cas, l'intérêt principal de l'analyse réside dans son caractère relativement cadré : puisque les caractéristiques des carrières types sont simples et entièrement connues, l'analyse permet de discerner et illustrer plus facilement l'effet propre d'un certain nombre de facteurs déterminés, qui évoluent au cours du temps. Cette analyse présente donc surtout un intérêt pour le suivi des évolutions au fil des générations pour un cas type donné. En revanche, la comparaison de

---

<sup>4</sup> A plus forte raison, la distinction par sexe des indicateurs de pérennité financière (besoins de financement du système de retraite) aurait peu de sens. Elle ne sera donc pas réalisée parmi les divers indicateurs présentés par le COR.

<sup>5</sup> Pour de tels indicateurs structurels, l'examen des niveaux dans l'absolu peut avoir un intérêt, alors que le suivi des évolutions peut en avoir beaucoup moins, car ces évolutions n'ont pas d'interprétation spécifique. Par exemple, une diminution de l'impact des droits familiaux de retraite peut traduire une moindre efficacité de ces droits – et donc une moins bonne capacité du système de retraite à réduire les écarts entre les femmes et les hommes par ce biais – mais également, à l'inverse, une amélioration des carrières salariales des femmes relativement aux hommes, qui rendrait moins nécessaires, et donc moins utiles, ces droits familiaux de retraite. Pour cette raison, ainsi que pour une raison de parcimonie des indicateurs dans le document annuel du COR, les indicateurs chiffrés analysant les écarts entre les femmes et les hommes ne pourront pas en totalité être actualisés et reproduits chaque année.

<sup>6</sup> La thématique spécifique du temps partiel sera en outre étudiée à l'occasion de la séance du COR de juillet 2014.

deux cas types distincts, pour une génération donnée, présente un intérêt limité : dans la mesure où les cas types ne sont pas construits pour, et ne peuvent donc pas être considérés comme représentatifs des catégories auxquelles ils appartiennent dans leur intégralité, les écarts observés entre deux cas ne sont pas non plus « représentatifs » des écarts entre catégories. Cette remarque vaut, en particulier, pour les catégories de sexe.

Pour cette raison, seuls les indicateurs de moyennes par génération font l'objet ici d'une ventilation selon le sexe des assurés. Il en sera de même dans le document annuel du COR.

## 2. Niveau des retraites et niveau de vie

### 2.1 Récapitulatif des indicateurs déjà présentés

Des indicateurs de niveau des retraites ont été étudiés dans le document n°15 de la séance du COR du 22 janvier 2014. Deux approches étaient alors considérées pour le suivi des évolutions au fil du temps, que nous reprenons donc ci-dessous pour le suivi des écarts entre les femmes et les hommes : une approche en « stock » (pension moyenne de l'ensemble des retraités suivie année après année) et une approche en « flux » (pension moyenne des vagues successives de nouveaux retraités : il s'agit en pratique d'un suivi par *génération*, puisque c'est cette dimension qui est la plus pertinente pour le suivi des retraites). Les pensions moyennes, par génération et pour l'ensemble des retraités, sont reconstituées au moyen du modèle ANCETRE de la DREES.

Le rapport entre le montant moyen de retraite des femmes et celui des hommes a, jusqu'à aujourd'hui, régulièrement augmenté au fil des générations. Il reste toutefois sensiblement à inférieur à 100 % : pour la génération née en 1946, qui a 65 ans en 2011<sup>7</sup>, ce rapport est en effet de 64 % pour l'avantage principal de droit direct (c'est-à-dire le montant de retraite hors réversion éventuelle et hors majorations pour trois enfants notamment) et de 69 % si l'on considère la retraite totale (y compris réversions et majorations). Ces ratios étaient de 59 % et 66 % respectivement pour la génération née en 1939, et le rapport concernant l'avantage principal de droit propre n'était que de 48 % pour la génération née en 1924<sup>8</sup>.

Du fait de ce rapprochement progressif entre les montants moyens de retraite des femmes et des hommes au fil des générations, le rapport entre ces montants est nettement plus élevé parmi les générations les plus jeunes que parmi l'ensemble des retraités (toutes générations confondues). Ainsi, en 2011, le rapport des montants de retraites de droit direct des femmes

---

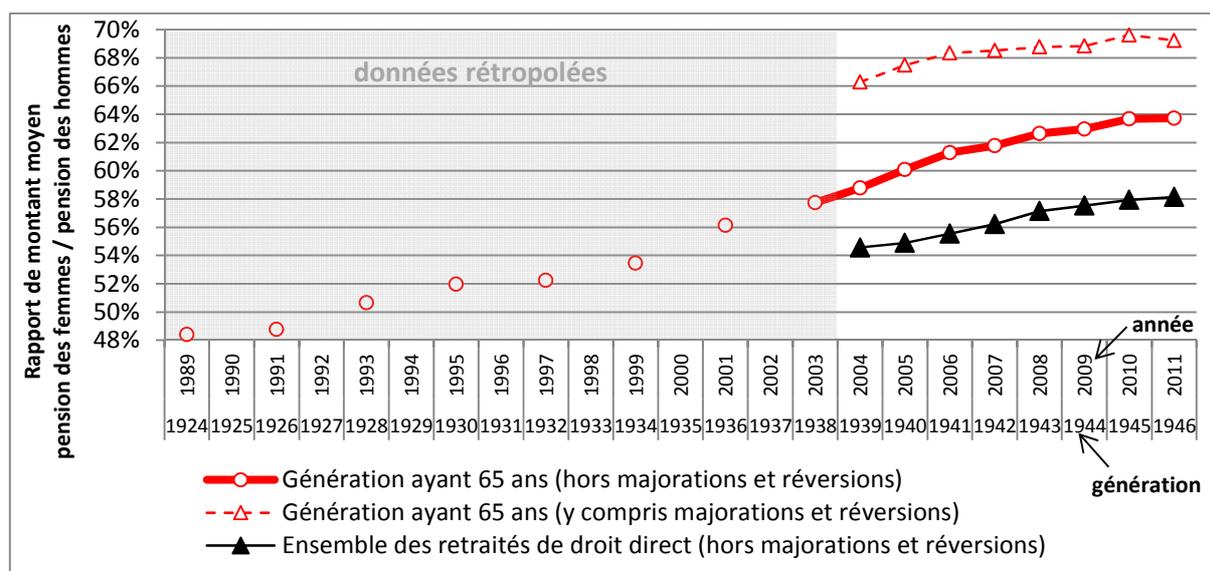
<sup>7</sup> Le montant moyen de retraite n'a de sens que s'il est observé à un âge auquel la quasi-totalité des personnes de la génération sont parties à la retraite, donc à 65 ans au moins (et 67 ans à terme) en ce qui concerne les droits propres. En ce qui concerne les réversions, les liquidations des droits peuvent être beaucoup plus tardives, puisqu'elles interviennent à l'âge de décès du conjoint. La pension « totale » (y compris réversions) calculée à 65 ans peut donc évoluer sensiblement (dans le sens d'une hausse) après cet âge, ce qui n'est pas le cas de la pension de droit propre (qui n'évolue pour l'essentiel que selon les revalorisations légales appliquées aux pensions, en fonction de l'inflation).

<sup>8</sup> Les données du modèle ANCETRE de la DREES ne sont disponibles que depuis 2004, donc que depuis la génération née en 1939 pour le montant moyen de retraite observé à 65 ans. Une rétropolation sur des générations plus anciennes a toutefois été réalisée ici, pour ce qui concerne l'avantage principal de droit direct, grâce aux résultats d'une étude de la DREES, qui exploitait notamment les données de l'échantillon interrégimes de retraités de 2008 (voir graphique 1, page 5, de Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », *Dossier Solidarité et Santé*, DREES, n°33-2012).

par rapport aux hommes est de plus de 5 points de pourcentage plus bas parmi l'ensemble des retraités que parmi ceux qui ont 65 ans cette année-là (58 % contre 64 %).

Il convient de rappeler que ces rapports de montant de pension sont calculés sur le champ de l'ensemble des retraités des régimes français, qu'ils résident en France ou à l'étranger. Les écarts entre les femmes et les hommes sont plus élevés – d'environ 4 à 5 points de pourcentage – sur le champ restreint aux seuls retraités résidant en France<sup>9</sup>.

### Rapport entre le montant moyen de retraite des femmes et celui des hommes



Lecture : en 2011, le montant moyen de retraite (hors réversions et majorations) parmi l'ensemble des femmes retraitées de droit direct représentait 58 % du montant moyen de retraite parmi l'ensemble des hommes retraités.

Champ : retraités percevant un droit direct (résidant en France ou à l'étranger).

Note : voir document n°15 de la séance du 22 janvier 2014 (pages 16 et 17).

Sources : Pour les générations 1939 à 1946 et les années 2004 à 2011 : modèle ANCE TRE (DREES) ; Pour les générations 1924 à 1938 : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Dossier Solidarité et Santé, DREES, n°33-2012 (graphique 1, page 5).

Les pensions ne sont qu'une composante des revenus des retraités et, pour apprécier leur pouvoir d'achat, il faut également tenir compte des autres revenus (revenus du capital, etc.) et transferts les concernant, de la fiscalité, ainsi que de la structure de leurs ménages. Le COR envisage, pour cette raison, de compléter les indicateurs de pension moyenne des retraités par des indicateurs de niveau de vie c'est-à-dire, pour un individu donné, le revenu disponible du ménage auquel il appartient rapporté au nombre « d'unités de consommation »<sup>10</sup> dans ce ménage.

<sup>9</sup> Les retraités résidant à l'étranger sont en effet en grande majorité des hommes à carrière incomplète, dont les montants de retraite sont faibles. Leur inclusion dans le champ réduit donc les écarts observés entre les femmes et les hommes (voir Christel V. et A. Deloffre, « Les montants des retraites selon le lieu de naissance et de résidence », DREES, *Etudes et résultats* n°672 – décembre 2008).

<sup>10</sup> Le revenu disponible correspond à l'ensemble des revenus (revenus d'activité, pensions, revenus du patrimoine, prestations sociales, pensions alimentaires, nets d'impôts et de prélèvements sociaux). Par ailleurs, le système d'unités de consommation habituellement utilisé compte une part pour le premier adulte du ménage, 0,5 part pour les autres personnes âgées de 14 ans et plus, et 0,3 part pour les enfants âgés de moins de 14 ans (voir document n°3 de la séance du COR du 22 janvier 2014).

Comme les montants de retraite, les niveaux de vie des retraités peuvent être calculés séparément parmi les femmes et parmi les hommes, ce qui permet de suivre l'évolution du rapport entre les deux au cours du temps<sup>11</sup>. Les écarts de niveau de vie moyen entre les femmes et les hommes sont *a priori* moins marqués que les écarts de montant de retraite, puisque le niveau de vie est, par définition, identique pour tous les membres d'un même ménage. Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes parmi les retraités proviennent donc exclusivement des retraité(e)s vivant seul(e)s, ainsi que des retraité(e)s dont le conjoint n'est lui-même pas retraité(e)s. Ces écarts traduisent essentiellement les proportions de ces deux catégories parmi l'ensemble des retraités, ainsi que les écarts de niveau de vie moyen parmi eux.

Le suivi des niveaux de vie en France, ainsi que celui des taux de pauvreté, reposent principalement sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux – ERFS – de l'INSEE. La ventilation par sexe (au sein de l'ensemble des retraités) de ces indicateurs n'est pas publiée habituellement par l'INSEE, et n'a pas pu être réalisée dans les délais de rédaction du présent document, mais devrait l'être en vue du document annuel que le COR publiera en juin.

## 2.2 Indicateurs complémentaires

Outre les indicateurs de rapport femmes / hommes pour le montant moyen de retraite et le niveau de vie moyen, d'autres types d'indicateurs visant à affiner l'analyse pourraient être considérés : des indicateurs permettant d'apprécier les écarts de taux de remplacement ; des indicateurs portant sur la distribution (et pas seulement la moyenne) des montants de retraite au sein de chaque génération pour les femmes et pour les hommes ; enfin, des indicateurs sur chacun des divers paramètres qui entrent dans le calcul du montant de retraite (coefficient de décote/surcote, taux de proratisation, salaire de référence, etc.)

Ces indicateurs complémentaires n'ont pas forcément vocation à être actualisés et reproduits chaque année dans le document du COR de juin, soit parce que cela n'est pas possible techniquement (du fait du rythme de disponibilité des données statistiques), soit parce que cette fréquence annuelle d'actualisation ne se justifie pas. Ils pourront toutefois être mobilisés ponctuellement, en tant que compléments de l'analyse.

Une publication récente de la DREES<sup>12</sup>, consacrée aux évolutions entre générations des montants de retraite et des taux de remplacement, permet de reconstruire aisément deux types d'indicateurs complémentaires parmi ceux mentionnés ci-dessus. Cette étude se fonde sur les données des échantillons interrégimes de retraités (EIR) ; les indicateurs ne peuvent donc être calculés que pour des générations observées et quasiment entièrement parties à la retraite dans ces bases de données. Vu la date de référence du dernier EIR disponible à ce jour (EIR de 2008), les indicateurs ne peuvent donc être construits que jusqu'à la génération née en 1942.

Le premier type d'indicateur concerne les écarts de taux de remplacement, sur le champ des retraités à carrière complète. Les taux médians des femmes sont très proches de ceux des hommes, même s'ils restent légèrement inférieurs (d'environ 2 à 3 %) parmi la plupart des générations nées entre 1934 et 1942. Aux pensions des femmes, de plus faible montant en moyenne que celles des hommes, correspondent en effet des salaires eux aussi plus faibles : les deux effets se neutralisent en partie lorsqu'on calcule le taux de remplacement, qui

---

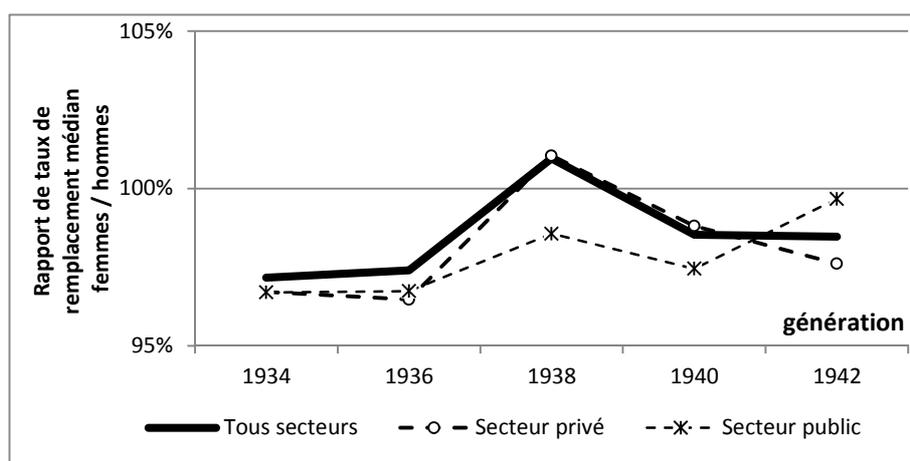
<sup>11</sup> Il en est de même du taux de pauvreté, qui est calculé à partir du niveau de vie : ce taux correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en-dessous d'un seuil donné.

<sup>12</sup> Voir « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », *Dossier Solidarité et Santé*, n°33 – 2012.

rapporte le montant de la première pension de retraite aux salaires de fin de carrière. La restriction du champ aux seuls retraités à carrière complète joue ici également, puisque les écarts de pension entre sexe sont aussi plus faibles sur ce champ.

Les écarts se sont réduits au fil des générations, passant d'environ 2,5 % parmi les générations 1934 et 1936 à environ 1,5 % parmi les générations 1940 et 1942. L'écart observé pour la génération 1938 est plus difficilement explicable, et semble ici correspondre à un point aberrant<sup>13</sup>.

### Rapport entre les taux de remplacement médians des femmes et des hommes ayant eu une carrière complète



Source : EIR 2008, DREES (calcul auteur à partir de : « Les taux de remplacement du salaire par la retraite pour la génération 1942 », Virginie Andrieux et Cécile Chantel, Dossier Solidarité et Santé n°33, novembre 2012, DREES, graphique 9 page 65)

Champ : Retraités de droit direct à carrière complète, en emploi salarié à temps plein après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou les régimes spéciaux, résidents en France

Note : taux de remplacement du salaire moyen des avant-dernières années à temps plein par la retraite de droit direct

Le deuxième type d'indicateur porte sur la décomposition des écarts de montants de retraite selon chacun des éléments intervenant dans le calcul de ces montants. Les formules de calcul dans les régimes de retraite de base fournissent en effet une décomposition du montant de pension comme produit de trois éléments de base : le taux de liquidation (captant l'effet de la décote et de la surcote), le coefficient de proratisation (captant l'effet de la durée de carrière) et le salaire ou revenu de référence. Par analogie, cette formule peut être généralisée pour exprimer le montant de retraite pour l'ensemble des régimes<sup>14</sup>.

A partir de cette décomposition, un angle d'approche consiste à suivre l'évolution au fil des générations du rapport des montants moyens entre les femmes et les hommes, en neutralisant l'un après l'autre chacun des paramètres entrant en compte dans le calcul de la retraite : on suivra ainsi le rapport moyen des montants de retraite, puis celui de la retraite « hors

<sup>13</sup> Comme le signale la DREES dans sa publication, « les résultats sur les générations les plus anciennes sont à interpréter avec précaution. En effet, les panels DADS et État de l'INSEE [note : sur lesquels reposent l'estimation des salaires de fin de carrière] se sont enrichis au fur et à mesure des exercices ».

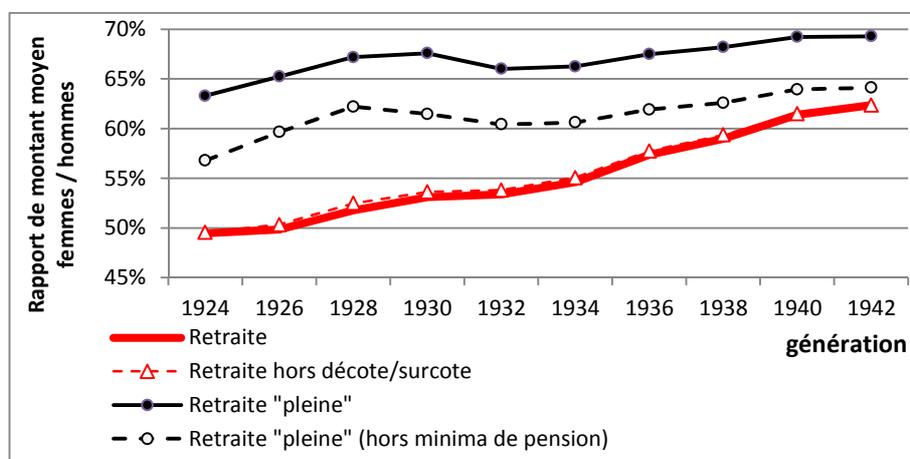
<sup>14</sup> Voir l'annexe 2 de : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (Série Etudes et Recherche) n°107–septembre 2011.

décote / surcote », puis celui de la « retraite pleine » (c'est-à-dire le montant une fois neutralisés les effets de la décote, de la surcote et de la durée validée, *via* la neutralisation du coefficient de proratisation), et enfin celui de la retraite plein hors minima de pension (minimum garanti et minimum contributif).

La neutralisation de la décote et de la surcote n'a quasiment aucun effet sur les écarts de niveaux moyens de pension entre les femmes et les hommes. La neutralisation du coefficient de proratisation a en revanche un fort effet, dans le sens d'une atténuation des écarts, qui s'explique par la proportion nettement plus importante, au sein des générations considérées, des personnes à carrière incomplète parmi les femmes que parmi les hommes (les femmes ayant de ce fait un taux de proratisation en moyenne plus faible). Ainsi, parmi les retraités nés en 1942, le montant moyen de retraite de droit direct de femmes représente 62 % de celui des hommes, mais le montant moyen de « retraite pleine » en représente 69 %. L'écart de « retraite pleine » est plus important si l'on neutralise l'impact des minima de pensions (minimum garanti et minimum contributif), qui profite davantage aux femmes.

Les écarts entre les femmes et les hommes diminuent au fil des générations selon tous les indicateurs considérés, mais dans des proportions variables de l'un à l'autre. Ainsi, le rapport entre les femmes et les hommes augmente de 13 points entre les générations nées en 1924 et 1942 pour ce qui concerne le montant de pension, mais de 6 points seulement pour ce qui concerne le montant de retraite pleine.

### Rapport entre les montants moyens de retraite des femmes et des hommes pour divers éléments du montant de retraite



*Champ : retraités de droit direct d'au moins un régime de base ou complémentaire français (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans)*

*Source : EIR 2008, DREES (calcul auteur à partir de : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (Série Etudes et Recherche) n°107-septembre 2011 ; graphique 38, page 71)*

Pour finir, un autre indicateur complémentaire relatif aux écarts de montants de retraite, et qui fait écho à l'angle d'analyse mentionné par la loi (« *analys[er] la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse, en tenant compte [...] de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions* ») pourrait être le poids des dispositifs de solidarité, et notamment des droits familiaux, dans les pensions des femmes. Cet indicateur est discuté dans le **document n°11** de ce dossier.

### 3. La durée de carrière

Le calcul de la « durée de carrière » – et à plus forte raison le calcul d'écart de durée moyenne entre catégories d'assurés – est délicat, car cette notion est équivoque. La durée de carrière peut en effet se définir de différentes manières, selon le statut que l'on accorde aux diverses périodes de non-emploi survenant aux âges d'activité. Par exemple : durée effective en emploi (durée calendaire), durée cotisée pour la retraite (tous régimes), durée validée tous régimes, durée d'assurance exigée pour le taux plein, différence entre l'âge moyen de départ à la retraite et l'âge moyen de fin d'études, différence entre l'âge moyen de départ à la retraite et l'âge moyen de première validation d'un droit à la retraite, etc. Chaque définition présente des limites, de sorte que le choix de l'une ou l'autre de ces mesures de la durée d'activité est sujet à discussion<sup>15</sup>.

Pour le suivi des moyennes par génération, dans le document n°12 de la séance du COR de mars 2014, seule la mesure fondée sur la longueur de la période allant de l'âge d'entrée sur le marché du travail à l'âge de fin de carrière<sup>16</sup> a été utilisée et présentée – en partie pour des raisons de disponibilité des données. Cette mesure de la durée de carrière est toutefois moins pertinente pour apprécier les écarts entre les femmes et les hommes, car elle revient à considérer de la même manière toutes les périodes survenant entre l'entrée sur le marché du travail et le départ à la retraite, qu'il s'agisse – par exemple – de périodes d'emploi, de chômage, ou d'inactivité pour l'éducation des enfants.

Dans le document annuel du COR de juin, pour analyser du point de vue de la durée des carrières la situation comparée des femmes et des hommes, des indicateurs de durée validée moyenne et de durée cotisée moyenne pour les femmes et pour les hommes, au sein des diverses générations, seraient plus pertinents.

En complément, des indicateurs décomposant les écarts de durées moyennes selon qu'ils concernent des carrières complètes ou incomplètes (c'est-à-dire des carrières de durée inférieure ou supérieure à la durée de référence pour un coefficient de proratisation de 100 %) pourront être suivis. En effet, si une telle décomposition a peu de sens dans l'appréciation des durées de carrière en tant que « durée d'effort » ou « durée de contribution » au système de retraite, elle est à l'inverse de première importance lorsqu'on analyse les durées de carrière en tant que déterminants du montant des retraites.

La partie de cette durée qui est inférieure à la durée de référence pour une carrière complète et la partie qui lui est supérieure jouent en effet de manière distincte : la première impacte directement le montant de retraite dans les régimes de base au travers du coefficient de proratisation, alors que ce n'est pas le cas de la seconde (celle-ci peut, en revanche, jouer au travers de l'éventuel coefficient de surcote). Cela conduit à distinguer trois « indicateurs complémentaires » pour le suivi des écarts entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les durées de carrière :

- les écarts au fil des générations entre les proportions d'assurés à carrière incomplète au sein des femmes et au sein des hommes,

---

<sup>15</sup> Voir l'annexe 1 du document n°12 de la séance du COR du 26 mars 2014.

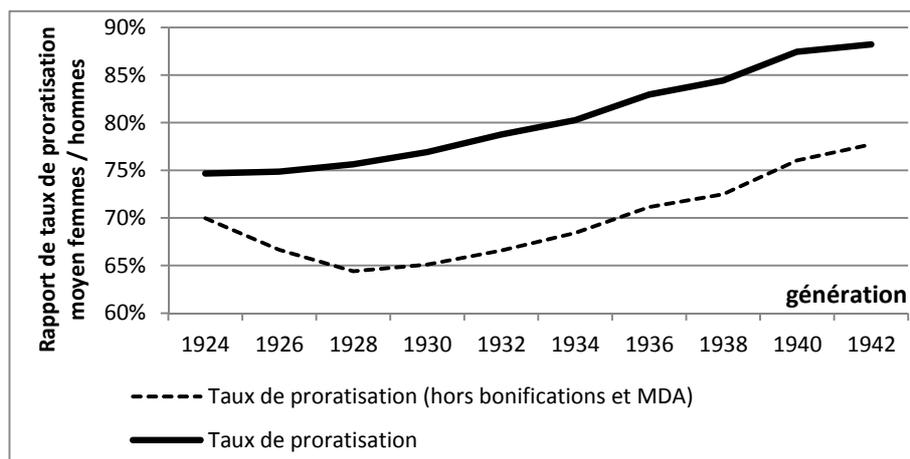
<sup>16</sup> L'âge d'entrée sur le marché du travail était défini à partir des durées moyennes validées avant 30 ans par chaque génération (durées observées dans les données de l'EIC de la DREES). L'âge de fin de carrière était apprécié selon trois définitions possibles : âge moyen de sortie d'emploi, âge moyen de sortie d'activité ou âge moyen de départ à la retraite.

- les écarts de durée validée moyenne en ne considérant que la durée bornée à la durée de référence pour une carrière complète,
- et enfin les écarts résiduels, liés à la partie des durées validées au-delà de cette durée de référence<sup>17</sup>.

Pour aller plus loin, on peut en outre décomposer les écarts en distinguant selon la nature des différents types de trimestres validés (trimestres cotisés pour emploi, trimestres assimilés et AVPF, majorations et bonifications de durée).

L'étude de la DREES déjà citée (voir sous-partie 2.2 ci-dessus) fournit des données permettant d'apprécier l'évolution des écarts entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la partie de la durée validée qui entre dans le calcul du taux de proratisation, au travers d'un indicateur de « taux de proratisation moyen tous régimes »<sup>18</sup>. L'évolution entre les générations 1924 et 1942 de ce taux traduit une diminution régulière de l'écart entre les femmes et les hommes, le taux de proratisation moyen tous régimes des femmes représentant près de 90 % de celui des hommes parmi les nés en 1942, alors qu'il n'en représentait que 75 % parmi les nés en 1924.

### Rapport entre les taux de proratisation « tous régimes » moyens des femmes et des hommes



*Champ : retraités de droit direct d'au moins un régime de base ou complémentaire français (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans)*

*Source : EIR 2008, DREES (calculs à partir de : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (Série Etudes et Recherche) n°107–septembre 2011 ; graphique 38, page 71)*

<sup>17</sup> La durée de référence pour une carrière complète est un paramètre de la réglementation qui varie d'une génération à l'autre. La décomposition des écarts de durée validée en-deçà et au-delà de cette durée de référence est donc aussi mécaniquement dépendante de la réglementation.

<sup>18</sup> Cet indicateur, relativement complexe, tient compte du fait que le coefficient de proratisation est borné à 1 dans les régimes de base, mais qu'il n'a pas d'équivalent dans les régimes complémentaires car toutes les périodes, même au-delà de la durée de référence pour une carrière complète, permettent d'acquérir des points de retraite dans ces régimes. On se reportera à l'annexe 1 de l'étude de la DREES pour plus de précisions.

## 4. La durée de retraite

### 4.1 Récapitulatif des indicateurs déjà présentés

Des indicateurs de durée moyenne de retraite au fil des générations ont été élaborés dans le document n°12 de la séance du COR du 26 mars 2014, par différence entre une projection de l'âge moyen au décès (estimé à partir des espérances de vie à 60 ans par génération) et un indicateur d'âge moyen de départ à la retraite, calculés à partir des taux de retraités observés à chaque âge grâce au modèle ANCETRE de la DREES<sup>19</sup> (voir document n°17 de la séance du 13 février 2014).

Lorsqu'on les calcule séparément selon le genre des assurés, deux conventions peuvent être retenues pour la durée moyenne de retraite.

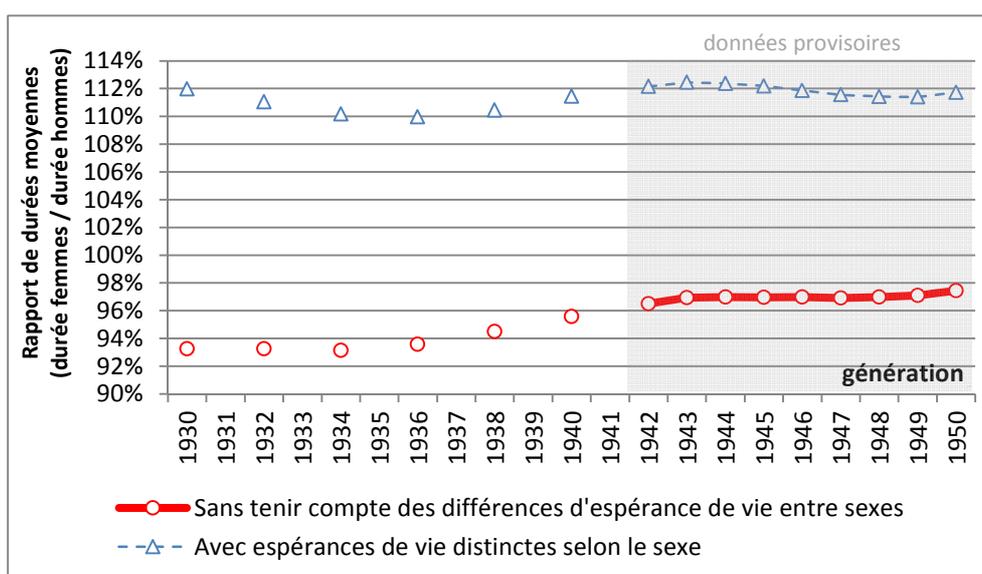
La logique de mutualisation du risque viager justifie de considérer, pour toutes les catégories, la même espérance de vie, calculée comme une moyenne sur l'ensemble de la population. La durée de retraite relative moyenne des femmes apparaît alors légèrement plus faible que celle des hommes – d'environ 6 à 7 % pour les générations nées au début des années 1930 –, du fait de leur départ à la retraite en moyenne un peu plus tardif, mais l'écart se réduit sensiblement entre les générations 1930 et 1950 (il ne serait plus que de l'ordre de 2 à 3 % pour la génération née en 1950).

On peut aussi calculer les espérances de vie séparément pour les femmes et pour les hommes : la durée de retraite relative moyenne des femmes apparaît alors nettement plus élevée que celle des hommes, du fait de leur espérance de vie à 60 ans d'environ cinq années plus élevée. Le rapport des durées de retraite moyennes des femmes sur celles des hommes est ainsi de 112 %.

---

<sup>19</sup> La méthode se fonde sur les taux de retraités à chaque âge entre 50 et 70 ans. Or les taux de retraités par âge sont disponibles grâce au modèle ANCETRE jusqu'en 2011 seulement. Pour les générations nées à partir de 1942, les taux de retraités ne sont donc pas observés aux âges les plus élevés (avant 70 ans) : ils sont donc supposés constants par rapport à la valeur observée, à chaque âge, en 2011. Le graphique ci-après ne présente pour cette raison de résultats que pour les générations nées en 1950 ou avant (qui ont au moins 61 ans en 2011). Pour des générations plus jeunes, l'hypothèse de stabilité des taux de retraités après 2011 ne peut être réalisée, notamment du fait de l'impact de la réforme de 2010, et le suivi des durées moyennes de retraite par génération nécessiterait donc le recours à des modèles de projections pour simuler les taux de retraités. On pourra se reporter au document n°6 de la séance du COR de mars 2014 pour de telles simulations, réalisées au moyen du modèle DESTINIE de l'INSEE, et présentant les résultats pour les femmes et pour les hommes.

## Rapport entre la durée moyenne de retraite des femmes et celle des hommes



Lecture : la durée de retraite espérée en moyenne par les femmes nées en 1950 représente 97,5 % de celle des hommes de la même génération, si on considère une même espérance de vie (moyenne) pour les deux sexes ; ce rapport est en revanche de 111,7 % si on calcule les espérances de vie séparément pour les femmes et pour les hommes. Dans les deux cas, les espérances de vie à 60 ans par génération sont projetées sous les hypothèses du scénario démographique central de l'INSEE.

Note : voir document n°12 de la séance du 26 mars 2014 (page 10)<sup>20</sup>. Les rapports des durées de retraite sont calculés à partir des durées relatives à l'espérance de vie, et non des durées dans l'absolu.

Source : modèle ANCETRE (DREES) ; calculs SG-COR

Rappelons que les évolutions de la durée de retraite moyenne au fil des générations peuvent être appréciées avec deux types d'indicateurs différents, qui devraient donc en toute rigueur être également tous deux suivis pour apprécier les écarts entre les femmes et les hommes : la durée de retraite relative à l'espérance de vie, d'une part, et la durée de retraite relative à la durée de carrière, c'est-à-dire le rapport entre durée de retraite et durée de carrière, d'autre part. Ces deux indicateurs font écho aux deux normes d'équité sous-jacente (norme de « droit au repos » et norme « d'égalisation des efforts contributifs », ici au sens de « durée d'effort »). Comme signalé dans la partie précédente, les durées validées moyennes par sexe et génération n'ont cependant pas pu être rassemblés dans les délais de rédaction de ce document. Le rapport entre femmes et hommes, pour ce qui concerne la durée moyenne de retraite relative à la durée moyenne de carrière, n'a donc pas pu être présenté ici.

### 4.2 Indicateurs complémentaires

Le COR suit habituellement deux types d'indicateurs complémentaires aux indicateurs de durée de retraite : des indicateurs d'âge de départ à la retraite – cet âge constituant le principal déterminant de la durée de vie espérée à la retraite – et des indicateurs d'espérance de vie sans incapacité – qui illustrent la « qualité » de cette durée de vie.

Pour ce qui concerne les âges moyens de départ à la retraite, il peut être pertinent – comme pour la durée de retraite – de décomposer les écarts entre les femmes et les hommes (ou plus

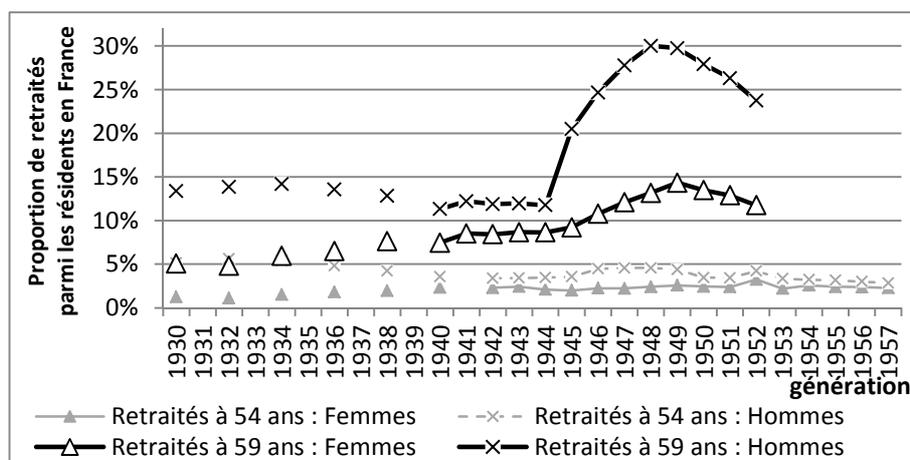
<sup>20</sup> Le graphique présenté dans le document n°12 de la séance de mars 2014 représentait, de manière erronée, les durées moyennes de retraites obtenues en neutralisant l'impact des départs anticipés à la retraite. Cela a ici été corrigé.

généralement entre catégories d'assurés), en distinguant notamment ce qui ressort des départs anticipés de retraite et ce qui ressort des départs à partir de l'âge minimal de droit commun<sup>21</sup> (c'est-à-dire 60 ans avant la réforme des retraites de 2010 et 62 ans après cette réforme – à partir de la génération née en 1955).

Deux approches peuvent être mobilisées pour cela. La première consiste à réaliser un *focus* sur les départs anticipés, en suivant l'évolution au fil des générations des taux de retraités (c'est-à-dire la proportion, à un âge donné, des assurés d'une génération qui ont déjà liquidé un droit à la retraite à cet âge) aux âges où ces départs anticipés ont lieu.

Le graphique suivant illustre, à titre d'exemple, les taux de retraités parmi les femmes et parmi les hommes, à 54 ans et à 59 ans. Ces taux sont systématiquement plus faibles pour les femmes, aussi bien parmi les générations nées avant 1944, qui n'ont pas été concernées par le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, que parmi les générations nées à partir de 1944, qui ont eu accès – au moins partiellement – à ce dispositif. Les écarts observés traduisent d'une part le fait que les femmes sont moins nombreuses dans les régimes ou les catégories qui bénéficient de dispositifs de retraite anticipée (militaires, catégories actives de la fonction publique, régimes spéciaux de salariés, etc.), et d'autre part le fait qu'elles ont profité dans une moindre proportion des départs anticipés pour longue carrière, du fait de leurs durées de carrière en moyenne plus courtes.

#### Les départs anticipés à la retraite : proportion de femmes et d'hommes à la retraite à 54 et 59 ans



Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidents en France

Note : voir document n°17 de la séance du COR du 13 février 2014 (page 5)

Source : modèle ANCETRE et EIR 2008, DREES ; Calculs SG-COR

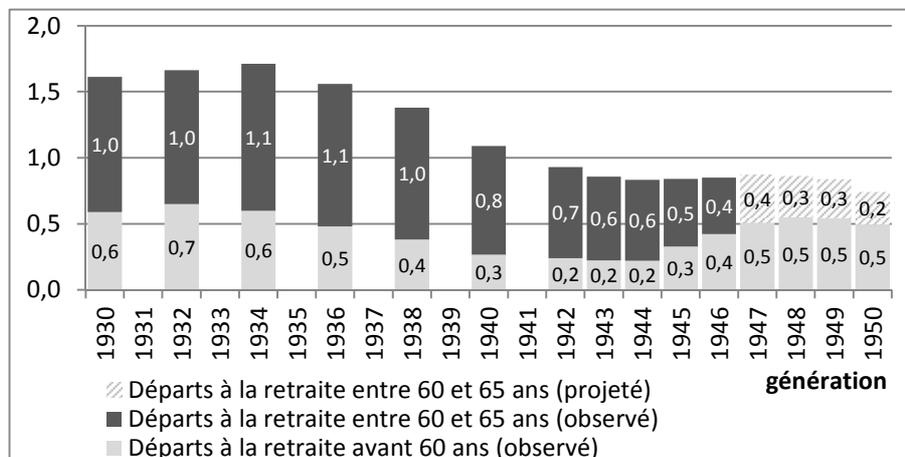
La seconde approche consiste à décomposer l'écart entre les âges moyens de départ à la retraite des femmes et des hommes comme la somme de l'écart du aux départs à partir de l'âge minimal de droit commun et de l'écart du aux départs anticipés, avant cet âge.

Le premier des deux termes correspond à l'écart qui serait observé entre les femmes et les hommes si l'on neutralisait totalement les possibilités de départ anticipé à la retraite, c'est-à-

<sup>21</sup> Cette distinction entre les départs anticipés et les départs à partir de l'âge de droit commun rejoint par ailleurs la mission du Comité de suivi des retraites d'« examine[r] la situation du système de retraite au regard, en particulier, [...] des dispositifs de départ en retraite anticipée ».

dire si l'on considérait que toutes les personnes parties à la retraite avant 60 ans étaient en réalité parties à 60 ans exactement<sup>22</sup>.

### Contribution des départs avant et après l'âge minimal de droit commun (ici 60 ans) dans les écarts d'âge de départ à la retraite entre les femmes et les hommes



*Lecture : parmi les retraités résidents en France nés en 1930, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est plus élevé de 1,6 an que celui des hommes, dont 1 an correspond aux départs à partir de l'âge minimal de droit commun (c'est-à-dire l'écart qui aurait été observé si toutes les personnes parties à la retraite avant 60 ans étaient en réalité parties à 60 ans) et 0,6 an s'expliquant par les différences de départs anticipés à la retraite.*

*Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidents en France*

*Source : modèle ANCETRE (DREES) ; calculs SGCOR*

*Note : les données du modèle ANCETRE sont observées jusqu'en 2011. Pour la projection, les taux de retraités ont été supposés constants, à chaque âge fin, après cette date.*

En ce qui concerne les espérances de vie sans incapacité, de nombreux indicateurs – correspondant à différentes notions de vie « sans incapacité » ou « en bonne santé » – et sources statistiques coexistent<sup>23</sup>.

Pour assurer le suivi de cette dimension dans son document annuel, le Conseil a choisi de s'appuyer sur la mesure à partir des limitations d'activité – indicateur « GALI » –, qui fait l'objet d'une actualisation et d'une diffusion annuelle dans le cadre de l'action jointe européenne EHLEIS (« European Health and Life Expectancy Information System »)<sup>24</sup>. Le Conseil a en outre choisi de suivre cette dimension en distinguant deux sous-périodes, de 55 à 64 ans – en lien avec la problématique de la capacité des seniors à travailler plus longtemps, compte tenu des problèmes de santé dont la fréquence s'accroît avec l'âge – et à partir 65 ans – ce qui renvoie à la question de la « qualité » de la période de retraite, notamment, en évolution, dans une optique d'équité entre les générations.

En pratique, seuls les indicateurs « conjoncturels » d'espérance de vie sans incapacité sont disponibles (c'est-à-dire selon une approche par année pour une génération fictive, plutôt

<sup>22</sup> En pratique, les âges moyens de départ à la retraite sont calculés à partir des observations de taux de non-retraités à chaque âge (voir document n°17 de la séance du COR du 13 février 2014). Les deux termes de l'écart d'âge moyen sont donc calculés, pour l'un, à partir de la somme des taux de non-retraités entre 50 et 59 ans, et pour l'autre, à partir de la somme des taux de non-retraités à partir de 60 ans (inclus).

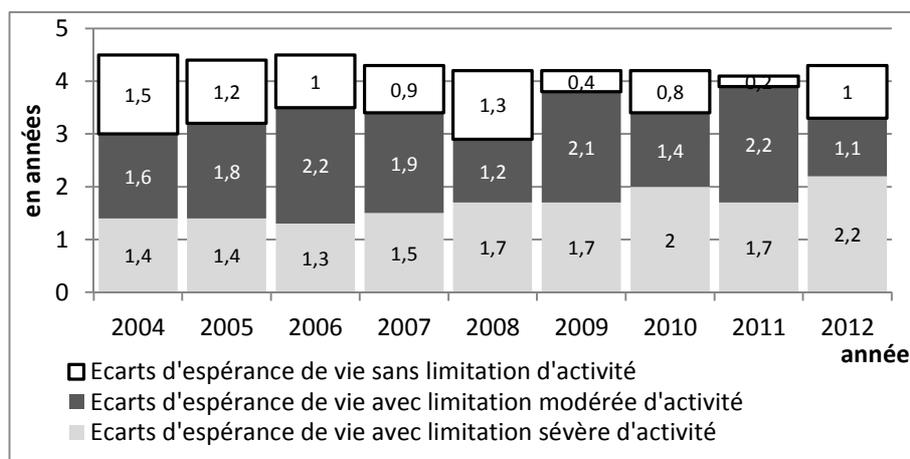
<sup>23</sup> Voir la deuxième partie du dossier de la séance du COR du 26 mars 2014.

<sup>24</sup> Pour la France, les données statistiques proviennent en pratique de l'enquête SRCV (« SILC » en anglais) de l'INSEE. Cette enquête est la partie française d'une enquête européenne coordonnée par Eurostat.

qu'une approche par génération). En outre, l'interprétation des évolutions observées d'une année sur l'autre est délicate, du fait du caractère relativement bruité de l'indicateur. Même sur une période plus longue, on peut craindre que les évolutions soient affectées par un biais déclaratif, les générations du *baby-boom* étant plus sensibilisées que les générations précédentes sur les questions de santé. Il en va de même pour les écarts entre femmes et hommes.

A partir de 65 ans, l'espérance de vie des femmes est d'un peu plus de quatre années plus élevée que celle des hommes mais, en moyenne, seule une année sur ces quatre correspond à de la durée de vie sans limitation d'activité.

### Écarts entre les femmes et les hommes d'espérance de vie sans incapacité (EVSI) à 65 ans

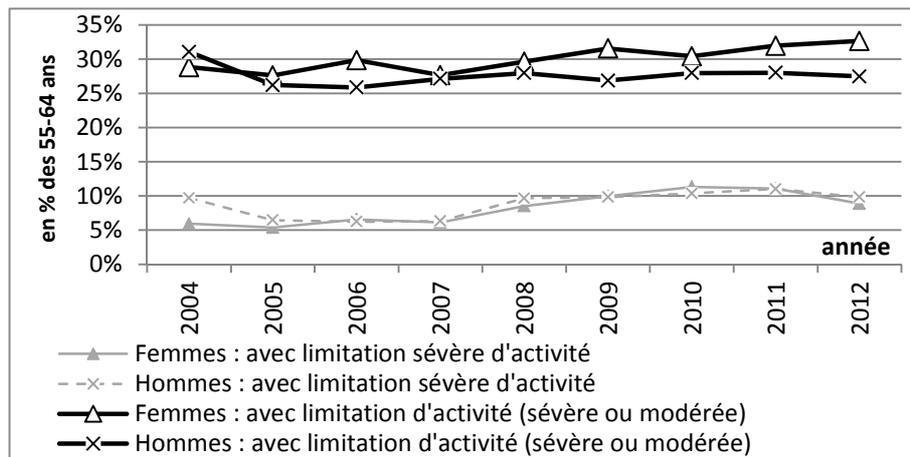


Source : Action conjointe européenne EHLEIS (calculs à partir des données des enquêtes SRCV de l'INSEE)  
Note : voir documents n°11 et 11bis de la séance du COR du 26 mars 2014

Entre 55 et 64 ans<sup>25</sup>, plutôt que la décomposition de l'espérance de vie dite « partielle », on peut suivre directement les proportions de personnes ayant des limitations d'activité (sévères ou modérées) dans la population. Cette proportion est similaire parmi les femmes et parmi les hommes en ce qui concerne les limitations d'activité sévères (de l'ordre de 10 % depuis 2008), mais elle est un peu plus élevée parmi les femmes lorsqu'on considère l'ensemble des limitations d'activité (de l'ordre de 30 % contre 25 % pour les hommes). Les évolutions entre 2004 et 2012 font apparaître une légère dégradation de l'état de santé des femmes entre 55 et 64 ans, que les chercheurs s'efforcent d'expliquer (voir document n°1 de la séance du COR du 26 mars 2014).

<sup>25</sup> La tranche d'âge des 55-64 ans est ici privilégiée, plutôt que celle des 50-64 ans retenue dans d'autres publications (voir notamment les documents n°7 et 8 de la séance du COR de mars 2014), en cohérence avec le champ des autres indicateurs relatifs à la situation des seniors (notamment les indicateurs de taux d'activité et de taux d'emploi).

## Proportion de personnes de 55 à 64 ans ayant des limitations d'activité



Source : Action conjointe européenne EHLEIS ; calculs SGCOR

Note : la proportion parmi les 55-64 ans est une proportion « sous-jacente », qui neutralise les écarts de poids démographiques entre les 55-59 ans et les 60-64 ans

## Annexe – Les diverses références à l’objectif d’égalité entre les femmes et les hommes dans la loi du 20 janvier 2014

L’article 1 de la loi du 20 janvier 2014<sup>26</sup> mentionne à deux reprises les aspects femmes/hommes parmi les objectifs et principes du système de retraite, une première fois pour souligner l’objectif d’équité de traitement entre les femmes et les hommes (« *Les assurés bénéficient d’un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe [...]* »), et une seconde fois pour disposer que le principe général de solidarité du système de retraite se traduit en particulier par l’objectif d’égalité<sup>27</sup> entre les sexes (« *La Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l’égalité entre les femmes et les hommes [...]* »).

En outre, le suivi spécifique des différences entre les femmes et les hommes est mentionné explicitement comme une mission en soi, à la fois pour le Conseil d’orientation des retraites et pour le nouveau Comité de suivi des retraites.

En ce qui concerne le COR, la loi du 20 janvier 2014 complète en effet la liste des missions données au Conseil par l’ajout d’un nouvel alinéa : « *Le Conseil d’orientation des retraites a pour missions : [...] ; 7° De suivre l’évolution des écarts et inégalités de pensions des femmes et des hommes et d’analyser les phénomènes pénalisant les retraites des femmes, dont les inégalités professionnelles, le travail à temps partiel et l’impact d’une plus grande prise en charge de l’éducation des enfants.* ».

Pour le Comité de suivi des retraites, le suivi des différences entre les femmes et les hommes constitue l’une des trois thématiques sur lesquelles devra explicitement porter son avis annuel : « *Le comité rend, au plus tard le 15 juillet, en s’appuyant notamment sur les documents du Conseil d’orientation des retraites mentionnés aux 1° et 4° de l’article L. 114-2 du présent code, un avis annuel et public : 1° [...] ; 2° Analysant la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l’assurance vieillesse, en tenant compte des différences de montants de pension, de la durée d’assurance respective et de l’impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions ; 3° [...]* ».

Il est en outre mentionné le fait que, si la situation financière du système de retraite le permet, les recommandations du Comité de suivi des retraites doivent, notamment, viser à renforcer l’égalité entre sexes : « *Les recommandations mentionnées au II portent notamment sur : [...] ; 3° En cas d’évolutions économiques ou démographiques plus favorables que celles*

---

<sup>26</sup> Qui définit les objectifs et principes généraux du système de retraite, et correspond au II de l’article L111-2-1 du code de la sécurité sociale.

<sup>27</sup> Les débats en commission ont conduit à choisir le terme « égalité » à la place d’« équité ». L’intention du législateur semble bien en effet de viser l’identité des niveaux de pensions des femmes et des hommes, si l’on en juge, lors des débats parlementaires, les propos tenus par le député Michel Issindou (« *Pour ce qui est de l’égalité entre hommes et femmes, c’est bien l’objectif vers lequel on tend. Mieux vaut affirmer carrément cet objectif dans l’article 1er plutôt que de parler de mesures de compensation* ») ou par la ministre Marisol Touraine (« *La réduction des écarts, mais aussi l’égalité des pensions entre les femmes et les hommes, ce sont évidemment des objectifs que nous poursuivons, et je me réjouis que les travaux en commission aient permis de renforcer la rédaction de l’article 1er, puisque c’est l’égalité, et non pas simplement la réduction des écarts, qui est clairement assignée comme objectif à nos régimes de retraites à l’alinéa 6.* »). Les débats parlementaires montrent aussi que c’est pour répondre à cet objectif d’identité des niveaux de pension qu’il est plusieurs fois fait référence aux indicateurs comparant les femmes et les hommes parmi les indicateurs qui seront utilisés par le Comité de suivi de retraites.

*retenues pour fonder les prévisions d'équilibre du régime de retraite par répartition, des mesures permettant de renforcer la solidarité du régime, prioritairement au profit du pouvoir d'achat des retraités les plus modestes, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prise en compte de la pénibilité et des accidents de la vie professionnelle. »*