

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 31 janvier 2019 à 9h30
« Retraite et droits conjugaux : panorama et perspectives »

Document n° 6
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les inégalités entre femmes et hommes pendant la vie active et la retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Les inégalités entre femmes et hommes pendant la vie active et la retraite

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sont à l'origine des écarts de montant de pension de droit direct, même s'ils sont atténués par les droits familiaux et les autres dispositifs de solidarité. La mutualisation des ressources au sein du couple et la réversion viennent limiter *in fine* les écarts de niveau de vie entre femmes et hommes.

Dans son sixième rapport de décembre 2008, le Conseil indiquait que « *les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes, plus généralement les inégalités sur le marché du travail, doivent être d'abord combattues en amont* » sur le marché du travail. Ceci concerne en particulier les inégalités liées aux stéréotypes de genre. Il est également précisé dans le sixième rapport, que « *parmi les différents objectifs qui peuvent être assignés aux droits familiaux [de retraite], le Conseil a mis en avant l'objectif visant à compenser les effets des enfants sur les carrières des mères, tout en soulignant qu'il était important de ne pas inciter les femmes à s'éloigner trop longtemps du marché du travail* ».

La première partie du présent document rend compte des évolutions récentes des carrières féminines en France, en reprenant les travaux présentés lors de la séance du COR du 21 mai 2014 consacrée à ce sujet. La deuxième partie reprend les faits saillants du chapitre 5 du rapport annuel du COR de juin 2018, en mettant l'accent sur l'apport de la réversion dans la réduction des disparités de niveau de vie à la retraite entre les femmes et les hommes.

1. Les inégalités entre les femmes et les hommes durant la vie active

1.1 Les carrières des femmes demeurent moins favorables que celles des hommes

Les femmes effectuent des carrières moins favorables que celles des hommes et acquièrent par conséquent moins de droits à la retraite, pour de multiples raisons :

- **les femmes sont moins souvent actives que les hommes** à tout âge¹ : les plus jeunes parce que les femmes font aujourd'hui des études plus longues que les hommes ; les trentenaires à cause des interruptions d'activité suite aux naissances ; les seniors à cause d'un effet de génération résiduel. En évolution et en projection, les taux d'activité des femmes ont eu tendance à diminuer avant 25 ans sous l'effet de l'allongement des études, mais ils ont eu tendance et devraient continuer à progresser aux âges intermédiaires et parmi les seniors, tout en restant en deçà de ceux des hommes. Leur cycle d'activité est et serait toujours marqué en projection par la maternité, avec des taux d'activité plus faibles entre 25 et 39 ans qu'entre 40 et 49 ans². Autrement dit les interruptions d'activité suite aux naissances tendent à devenir la principale cause d'inactivité féminine entre les études et la retraite, alors que par le passé beaucoup de femmes restaient durablement inactives ;

¹ Il y a cependant une inversion ponctuelle vers 62 ans, car les femmes liquident leur retraite plus tardivement que les hommes.

² Voir Malik Koubi et Anis Marrakchi, « Projections de la population active à l'horizon 2070 », INSEE document de travail n° F1702, 2017.

Taux d'activité au sens BIT en 2017

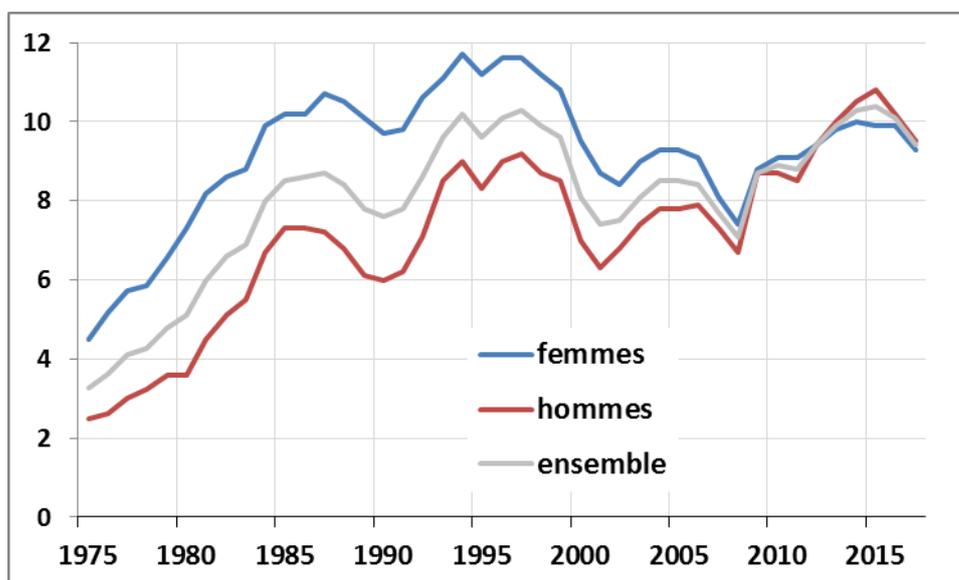
âge	Femmes	Hommes
15-24 ans	33,4 %	40,3 %
25-39 ans	81,0 %	92,8 %
40-49 ans	84,9 %	93,6 %
50-64 ans	62,9 %	68,6 %
Ensemble 15 ans et plus	51,4 %	60,5 %

Champ : France hors Mayotte

Source : INSEE, enquête Emploi

- le **taux de chômage** des femmes a longtemps été supérieur de 2 à 3 points à celui des hommes, mais cet écart s'est réduit au fil du temps au point de disparaître puis de s'inverser à partir de 2012 (en 2017, le taux de chômage était de 9,3 % pour les femmes et de 9,5 % pour les hommes). Cette inversion récente est sans doute liée au fait que les jeunes femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les jeunes hommes ;

Taux de chômage au sens BIT de 1975 à 2017

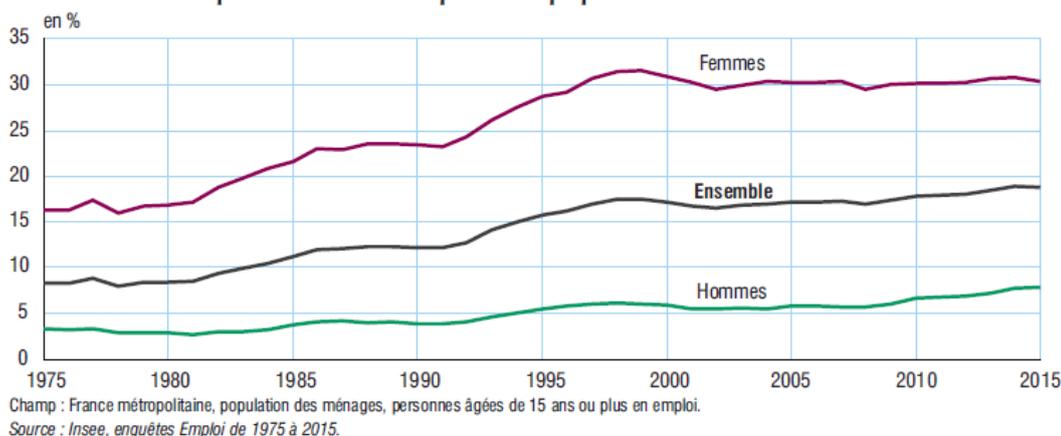


Champ : France métropolitaine avant 2014, France hors Mayotte depuis 2014

Source : INSEE, enquêtes Emploi

- **les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.** Le travail à temps partiel s'est beaucoup développé de la fin des années 70 à la fin des années 1990 ; depuis, le taux de temps partiel s'est stabilisé à environ 30 % pour les femmes et s'est légèrement accru pour les hommes pour se situer à 8 % en 2017 ;

2. Évolution de la part des actifs occupés à temps partiel selon le sexe entre 1975 et 2015



- **les salaires horaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.** Après avoir diminué de dix points durant les années 70 et 80, les écarts de salaire horaire sont demeurés à peu près stables depuis le début des années 90³, en France comme dans de nombreux pays. En France en 2014, sur le champ des salariés des secteurs public et privé (hors salariés agricoles et salariés employés par des particuliers), le salaire moyen en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 17,4 % à celui des hommes. Si l'on se restreint au salariés du secteur privé (y compris entreprises publiques), l'écart est un peu plus important que parmi les fonctionnaires (19,0 % contre 14,6 %). Dans le secteur privé, le salaire horaire⁴ des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes (contre 17 % en 1995)⁵.
- Enfin, il est vraisemblable – bien qu'on ne dispose pas d'étude pour le vérifier - que **le travail non salarié** contribue à accroître les écarts de rémunération entre femmes et hommes. En effet, les hommes sont plus nombreux à occuper un emploi non salarié (14,5 % des hommes contre 8,6 % des femmes en 2017). Or, bien que la comparaison soit délicate, il apparaît que le revenu d'activité des travailleurs non salariés (hors micro-entreprise et hors agriculture) est supérieur au salaire moyen, notamment du fait d'une durée de travail élevée chez les travailleurs non salariés à temps complet⁶. Les écarts de rémunération entre femmes et hommes parmi les non salariés sont du même ordre de grandeur que ceux observés parmi les salariés : les femmes non-salariées (hors autoentrepreneurs) gagnent en moyenne 22 % de moins que leurs confrères masculins en 2015, bien qu'elles exercent dans des secteurs souvent plus rémunérateurs, car leur volume de travail est moins important et elles dirigent des entreprises de plus petite taille.

³ Voir document n°2 de la séance du 21 mai 2014.

⁴ Les écarts de salaire en équivalent temps plein sont un peu plus importants que les écarts de salaire horaire. En effet, le nombre d'heures de travail effectuées par un salarié à temps plein peut dépasser la durée légale important (heures supplémentaires, etc.). On en tient compte lorsque l'on calcule le salaire horaire, mais pas lorsque l'on calcule le salaire en équivalent temps plein (qui ne corrige que le temps partiel).

⁵ Source : « Écarts salariaux entre les entreprises et au sein de l'entreprise : femmes et hommes payés à la même enseigne ? », Élise Coudin, Sophie Maillard, Maxime Tô, *Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017 - Insee Références*, 2017, pp. 35-46. Voir également Gilles Bon-Maury *et al.*, « Le coût économique des discriminations », Rapport, France Stratégie, septembre 2016.

⁶ Voir document n° 2 de la séance du 20 décembre 2018.

Tous ces effets cumulés conduisent à des écarts importants de revenu d'activité et de remplacement (indemnités de chômage, etc.) entre les femmes et les hommes en âge de travailler, si bien que les femmes gagnent moins que leur conjoint dans la plupart des couples en âge de travailler (voir partie 1.4. ci-dessous).

1.2 La décomposition des écarts de salaire entre femmes et hommes

L'écart de salaire mensuel moyen entre les femmes et les hommes (23,8 % en 2014 sur l'ensemble des salariés des secteurs public et privé, à temps plein ou à temps partiel) peut se décomposer en trois composantes :

- un écart lié au nombre d'heures travaillées (travail à temps partiel, etc.) ;
- un écart de salaire horaire « expliqué » par les caractéristiques des personnes et des emplois ;
- un écart de salaire horaire, qui reste « inexpliqué ».

L'écart entre le **nombre moyen d'heures travaillées** par les femmes et les hommes provient d'abord du travail à temps partiel, mais aussi des heures supplémentaires, des emplois rémunérés au forfait en jours, et sans doute aussi du fait que le temps de travail effectif – tel qu'il est déclaré dans certaines enquêtes auprès des ménages comme l'enquête Emploi de l'INSEE – peut s'écarter du temps de travail inscrit dans le contrat de travail. Selon une étude de la DARES⁷, l'écart de durée habituelle hebdomadaire moyenne de travail entre les hommes et les femmes s'élevait à 11,4 % en 2016 (3,5 % pour les salariés à temps complet).

Selon l'étude de l'INSEE précédemment citée⁸, l'écart de salaire horaire « expliqué » est estimé à 6 % (assez stable entre 1995 et 2014), de sorte que l'écart « inexpliqué » s'élève à 8 % en 2014. Cet écart « inexpliqué » augmente avec l'âge, l'expérience professionnelle étant moins valorisée chez les femmes.

L'écart de salaire horaire « expliqué » reflète d'une part les différences de caractéristiques des femmes et des hommes (diplôme, ancienneté, etc.), d'autre part le fait que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois (secteurs d'activité, métiers, fonctions, entreprises, etc.), ce que l'on peut qualifier de « ségrégation » des emplois selon le genre. Les différences de diplôme, autrefois importantes, sont aujourd'hui inexistantes, voire à l'avantage des femmes qui sont plus diplômées que les hommes dans les jeunes générations. C'est donc surtout la « ségrégation » des emplois qui joue : les femmes occupent plus souvent que les hommes des positions socioprofessionnelles moins favorables dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs. L'indicateur de « ségrégation » des métiers calculé par la DARES⁹ tend cependant à diminuer depuis le milieu des années 90¹⁰.

⁷ Claire Létroublon et Sandra Zilloniz, « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », Document d'études n° 220, DARES, juin 2018.

⁸ Voir note 5.

⁹ Cet indicateur de ségrégation (indice de Maclachlan) est la somme, sur l'ensemble des métiers, pondérée par le poids de chaque métier dans l'emploi total, de l'écart absolu entre la part des femmes dans le métier considéré et la part des femmes dans l'emploi total (proche de 50%).

¹⁰ Voir « La répartition des hommes et des femmes par métiers », DARES Analyses n°79, décembre 2013.

L'écart de salaire horaire « inexpliqué » renvoie à deux causes d'écart bien différentes :

- soit aux effets de variables non observées ou non prises en compte dans les études sur les écarts salariaux (par exemple les contraintes sur les horaires de travail, la pénibilité ou la dangerosité¹¹, etc.) ;
- soit à des pratiques de discrimination salariale.

Il faut donc se garder d'assimiler écart salarial « inexpliqué » et mesure de la discrimination selon le genre : la discrimination salariale ne constitue qu'une partie de l'écart salarial « inexpliqué » et, réciproquement, la « ségrégation » des emplois selon le genre, qui est incluse dans l'écart salarial expliqué, peut être considérée comme résultant de discriminations dans l'accès à certains emplois (par exemple le « plafond de verre » limitant l'accès aux postes à responsabilité).

Parmi les effets habituellement non pris en compte (contribuant ainsi à l'écart inexpliqué) figurent les **interruptions ou réductions d'activité** passées. En effet, les femmes interrompent souvent leur activité après une naissance, la fréquence et la durée des interruptions augmentant avec le rang des naissances. Par ailleurs, le premier emploi occupé après une naissance (au retour du congé de maternité, d'un congé parental ou d'une période de non emploi) est souvent un emploi court ou à temps partiel, d'autant plus fréquemment que le rang de la naissance est élevé¹². Or ces interruptions ou réductions d'activité ont des conséquences sur les trajectoires salariales futures. Les femmes de 39 à 49 ans ayant interrompu leur activité perçoivent des rémunérations en moyenne 23 % plus faibles que celles n'ayant jamais interrompu leur activité. Si la majeure partie de cet écart est expliqué par les caractéristiques de ces femmes¹³, il subsiste un effet propre des interruptions d'activité sur la carrière salariale ultérieure. Ainsi on peut estimer que les interruptions d'activité contribuent en partie à expliquer, à hauteur de deux à trois points, les huit points d'écart qui restent « inexpliqués » dans les études habituelles¹⁴.

En somme, l'origine et la persistance des écarts salariaux entre les femmes et les hommes renvoient à deux explications fondamentales, qui ne sont guère exclusives l'une de l'autre.

La première privilégie les effets directs et indirects des enfants : pour pouvoir consacrer du temps à leurs enfants, les femmes interrompent souvent leur activité (d'où des conséquences négatives sur leurs salaires futurs) et effectuent souvent moins d'heures de travail que les hommes, ou du moins exercent des métiers où la conciliation avec la vie familiale est plus facile (d'où la « ségrégation » des emplois) ; en outre, même lorsqu'elles s'investissent dans leur activité professionnelle, elles seraient soupçonnées par les employeurs de vouloir un jour interrompre ou réduire leur activité pour élever leur(s) enfant(s), ce qui conduirait à certaines formes de discrimination¹⁵.

La seconde explication privilégie les stéréotypes de genre, qui conduisent à une « ségrégation » des emplois, dans la mesure où les normes sociales incitent les femmes et les

¹¹ Par exemple, les hommes travaillent plus souvent de nuit que les femmes (22 % contre 9 %), sont davantage soumis à des contraintes physiques, et ils ont plus d'accidents du travail (24 accidents avec arrêt du travail contre 17 par million d'heures travaillées). Voir INSEE références, « femmes et hommes : l'égalité en question », Edition 2017, fiche n°3.5.

¹² Voir document n°4 de la séance du 21 mai 2014.

¹³ Voir document n°5 de la séance du 21 mai 2014.

¹⁴ Calculs effectués à partir du document n°5 de la séance du 21 mai 2014. Une étude de la DARES reprise dans le document n°2 de la séance du 21 mai 2014 aboutit à la même conclusion.

¹⁵ Voir document n°5 de la séance du 21 mai 2014.

hommes à exercer des métiers différents, tant au niveau du secteur d'activité que de la fonction exercée. Or les métiers féminins sont en général moins rémunérateurs et plus souvent exercés à temps partiel (notamment subi)¹⁶. Ces différences d'opportunités de carrière offertes aux femmes et aux hommes expliqueraient le partage dissymétrique des tâches au sein des couples, les femmes ayant intérêt à se spécialiser dans les activités domestiques et les hommes dans les activités professionnelles.

1.3 La dissymétrie des rôles conjugaux au sein du couple

Les deux explications précédentes établissent un lien entre la dissymétrie persistante des rôles conjugaux au sein du couple et les inégalités de carrière entre femmes et hommes. Selon la première explication, cette dissymétrie serait à l'origine des différences de carrières entre femmes et hommes. Selon la seconde explication, cette dissymétrie serait aussi la conséquence de moindres opportunités offertes aux femmes.

La dissymétrie des rôles conjugaux reste marquée. Comme le montre l'enquête Emploi du temps 2010 de l'INSEE, le temps de travail au sein des couples est réparti différemment selon le genre : en 2010, parmi les personnes de 15 à 60 ans hors étudiants et retraités, les femmes consacrent 1,8 fois plus de temps (4 h 01 par jour contre 2 h 13) que les hommes au travail domestique (contre 2,4 fois en 1986), tandis que les hommes consacrent 1,5 fois plus de temps que les femmes au travail professionnel (contre 1,7 fois en 1986)¹⁷. Au sein des couples d'âge actif, si l'écart du temps passé à effectuer des tâches domestiques entre les hommes et les femmes s'est réduit de 40 % en 25 ans, cet écart demeure très dépendant de la configuration familiale : l'inégalité du partage des tâches domestiques s'accroît avec le nombre d'enfants dans le ménage, en particulier s'il y a un jeune enfant de moins de trois ans (entre 2 et 4 heures de plus pour les femmes, selon les configurations familiales).

Par le passé, les femmes consacraient nettement plus de temps au travail domestique. Cependant, la réduction du temps de travail domestique féminin depuis 60 ans a été permise essentiellement par des « gains de productivité » dans l'accomplissement des tâches ménagères, et peu par une participation accrue des hommes aux tâches domestiques. Comme le note L. Ricoch¹⁷ : « La progression de la participation des femmes au marché du travail ne semble pas se traduire par un partage plus égalitaire des tâches domestiques entre les sexes. Si les femmes en font effectivement moins, les hommes n'en font pas plus ».

Pourtant, selon l'enquête « Conditions de vie et aspirations » menée en 2015 par le CREDOC, 67 % des Français (70 % des hommes contre 66 % des femmes) estimaient qu'« *il n'est pas normal que les mères assurent l'essentiel des tâches domestiques, de soins et d'éducation des enfants* » (contre 58 % en 1997)¹⁸. Le décalage entre les opinions et la réalité observée des comportements pourrait signifier que l'aspiration de nombreux couples à partager équitablement les tâches domestiques se heurte aux réalités pratiques, en particulier suite aux naissances. Il pourrait aussi signifier que l'adhésion apparente au discours moderne d'égalité des sexes masque un désir latent de perpétuer des comportements dissymétriques. Ainsi, 70%

¹⁶ Environ un quart des emplois d'agents d'entretien, aides ménagères et employés de maison relèvent du sous-emploi (voir document n°2 de la séance du 21 mai 2014).

¹⁷ Voir Layla Ricoch, « En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit », Femmes et hommes – Regards sur la parité, édition 2012, pp. 67-80.

¹⁸ Voir Lucie Brice, Émilie Daudey et Sandra Hoibian, « Vers une plus grande reconnaissance des inégalités femmes-hommes », Collection des rapports n° 239, CREDOC, mai 2015.

des Français restent d'accord avec l'idée que les mères doivent donner la priorité à leurs jeunes enfants plutôt qu'à leur activité professionnelle.

1.4 La dissymétrie des revenus au sein des couples

Les inégalités sur le marché du travail, liées à la dissymétrie des rôles conjugaux, induisent des écarts de revenu individuel au sein des couples en âge de travailler. En 2011, parmi les personnes de 20 à 59 ans hors étudiants, les femmes vivant en couple percevaient un revenu annuel inférieur de 42 % à celui des hommes en couple (l'écart n'étant que de 9 % pour les personnes sans conjoint)¹⁹. Aux âges actifs, trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint, en tenant compte de l'ensemble des revenus d'activité et de remplacement. En moyenne, les femmes contribuent ainsi à hauteur de 36 % aux revenus du couple en 2011. La dissymétrie tend cependant à se réduire : la contribution des femmes est de soit 3 points plus élevée qu'en 2002.

Les personnes qui vivent en union libre ont des revenus individuels moyens plus faibles que celles qui sont mariées ou pacsées. En moyenne, leurs revenus individuels annuels s'élèvent à 19 700 euros en 2015, contre 22 900 euros pour les personnes mariées et 26 300 euros pour les personnes pacsées. Par ailleurs, les revenus individuels entre les partenaires en union libre sont plus également répartis que ceux des couples mariés. Dans près de la moitié des couples en union libre, les revenus du partenaire le plus riche représentent moins de 60 % de la somme des revenus individuels du couple, alors que seuls un tiers des couples mariés sont dans ce cas²⁰.

Notons que la réduction tendancielle des inégalités de revenus d'activité au sein des couples s'accompagne d'une progression de l'homogamie de revenus : en 2015, un couple sur quatre est composé de conjoints appartenant au même quintile de revenu, contre un sur cinq en 1999²¹.

2. Les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes à la retraite

Si les écarts de montant individuel de pension entre les femmes et les hommes apparaissent importants, les écarts de niveau de vie le sont beaucoup moins, car le niveau de vie prend en compte la mutualisation des ressources au sein du couple. On présente ici successivement les écarts de montant de pension puis les écarts de niveau de vie.

2.1 Les écarts de montant de pension de droit direct

Les écarts de pension de droit propre entre les femmes et les hommes reflètent principalement les disparités sur le marché du travail. Sachant que les formules de calcul des montants de retraite font intervenir essentiellement la durée validée et le salaire de référence, les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes à la fois :

¹⁹ Voir Thomas Morin, « Écarts de revenu au sein des couples – trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint », Insee Première, n° 1492, mars 2014.

²⁰ Voir Vianney Costemale, « Formations et ruptures d'unions : quelles sont les spécificités des unions libres ? », Insee Références, édition 2017 - Dossier - Formations et ruptures d'unions, pp. 95-110.

²¹ Voir Pauline Grégoire-Marchand et Nicolas Frémeaux, « Le couple contribue-t-il encore à réduire les inégalités ? », Note d'analyse n° 71, France Stratégie, novembre 2018.

- en termes de durée validée, puisqu'elles sont plus souvent inactives ou au chômage ;
- en termes de salaire de référence, puisqu'elles travaillent plus souvent à temps partiel et perçoivent des salaires horaires plus faibles.

Pour les générations les plus jeunes (nées après 1955²²), le désavantage en termes de durée devrait être plus ou moins compensé par les droits familiaux (MDA et AVPF), de sorte que le désavantage en termes de salaire deviendra la cause principale des écarts de pension. La durée cotisée des femmes (hors droits familiaux) devrait néanmoins demeurer inférieure à celle des hommes du fait des interruptions d'activité liées aux naissances, même si les femmes valident aujourd'hui à peu près autant de trimestres que les hommes avant 30 ans²³, c'est-à-dire avant la plupart de ces interruptions d'activité.

Les écarts de montant de pension entre les femmes et les hommes peuvent être suivis en évolution, soit pour les générations successives de retraités, soit pour l'ensemble de l'effectif des retraités observé ou projeté année après année.

a) Les écarts de pension de droit direct au fil des générations

Le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes, calculé sur le champ des retraités résidant en France et à l'étranger, augmente au fil des générations, tout en restant nettement inférieur à 100 % : pour la dernière génération observée, à savoir la génération née en 1951 qui a 65 ans en 2016, ce rapport (pour les montants de pension de droit direct, hors réversion éventuelle et hors majorations pour trois enfants) vaut 69 %, alors que, pour les générations nées en 1924 et 1939, il valait respectivement 48 % et 59 %.

En projection, selon le modèle Destinie de l'INSEE²⁴, le rapport entre le montant moyen des pensions de droit direct des femmes et celui des hommes, calculé sur les seuls retraités résidant en France, devrait continuer à augmenter au fil des générations, tout en restant sensiblement inférieur à 100 %. Il convergerait vers une valeur proche de 80 % à partir de la génération 1970. Ce résultat est toutefois fragile car il suppose de formuler une hypothèse sur l'évolution des écarts salariaux entre femmes et hommes.

b) Les écarts de pension de droit direct sur l'ensemble des retraités

Il résulte des évolutions passées au fil des générations que le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes, observé sur l'ensemble des retraités, a régulièrement augmenté au fil des années. Le rapport entre les pensions moyennes de droit direct (hors majorations pour trois enfants) est ainsi passé de 55 % en 2004 à 61 % en 2016 – les écarts de montant de pension entre les femmes et les hommes reflétant à la fois des écarts de durée et des écarts de revenus d'activité.

Les dispositifs de solidarité corrigent en partie les écarts entre les carrières des femmes et des hommes, en réduisant significativement les écarts de pension de droit direct entre les femmes

²² Pour les retraités du régime général, la durée moyenne (tous régimes) validée par les femmes devrait rejoindre et même dépasser celle des hommes à partir de la génération 1955 (voir le rapport annuel du COR de juin 2018).

²³ DREES, études et résultats n° 980, 2016.

²⁴ Résultats produits par l'INSEE pour le COR dans le cadre des projections COR 2017. Voir également Carole Bonnet et Jean-Michel Hourriez, « Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France », INSEE, Femmes et hommes – Regards sur la parité, édition 2012, pp. 39-52. Voir également, pour une analyse sur les cas-types du COR, le document n°8 de la séance du 14 octobre 2014.

et les hommes. En 2012, ils relevaient d'environ 8 points le rapport entre la pension moyenne de droit direct des femmes et celle des hommes : ce ratio était alors égal 59,5 %, mais il aurait été de 51,0 % seulement hors dispositifs de solidarité²⁵.

Ce sont essentiellement les deux droits familiaux ciblés vers les femmes - la MDA et l'AVPF - ainsi que les minima de pension qui relèvent ce ratio, respectivement de 4,6 et 3,6 points. Les majorations de pension pour trois enfants et plus accentuent légèrement les écarts de pension entre les femmes et les hommes (de 0,3 point), car ces majorations sont proportionnelles au montant de la pension et les femmes qui en bénéficient (mères de trois enfants et plus) perçoivent des pensions relativement faibles par rapport aux autres femmes, contrairement aux hommes. Les autres dispositifs de solidarité (périodes assimilées, etc.) sont globalement neutres sur les inégalités de genre.

Notons que, si on ajoute aux pensions de droit direct les réversions qui bénéficient principalement aux femmes, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes est plus élevé ; il est passé de 70 % en 2005 à 75 % en 2016.

2.2 Les écarts de niveau de vie à la retraite

Le niveau de vie des retraités prend en compte les revenus autres que les pensions (revenus du patrimoine, etc.), les prestations sociales les concernant (allocation de solidarité aux personnes âgées, allocations logement, etc.), la fiscalité et les transferts sociaux, ainsi que la structure de leurs ménages. Il peut être calculé séparément pour les femmes et pour les hommes.

Globalement, entre 1996 et 2014, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées est demeuré inférieur d'environ 5 à 7 points à celui de l'ensemble des hommes retraités, et le taux de pauvreté des femmes retraitées est demeuré supérieur à celui des hommes retraités (jusqu'à 3 points en 2008). Depuis 2008, l'écart de taux de pauvreté entre les femmes et les hommes retraités semble se réduire.

Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes à la retraite sont beaucoup moins marqués que les écarts de montant de pension, car le niveau de vie est supposé identique pour tous les membres d'un même ménage et donc pour les deux conjoints d'un couple. Ainsi, les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes proviennent essentiellement des personnes qui ne vivent pas en couple. Le veuvage explique ainsi que les écarts de niveau de vie moyen et de taux de pauvreté entre les femmes et les hommes soient un peu plus marqués parmi les retraités, notamment ceux âgés de 75 ans et plus, que dans l'ensemble de la population.

²⁵ Source : DREES, EIR 2012. Voir le rapport annuel du COR de juin 2016, page 129.

**Niveau de vie moyen et taux de pauvreté des femmes et des hommes retraités
selon la situation conjugale et matrimoniale en 2015**

Sexe	Situation conjugale de fait	Situation matrimoniale	Effectifs (milliers)	Niveau de vie moyen mensuel		Taux de pauvreté à 60 %
				en euros 2015	en indice	
Ensemble des retraités en couple			8 329	2 202	100	4,4%
Femmes	en couple		3 704	2 255	102	3,2%
	seules	ensemble	3 812	1 787	81	11,5%
		<i>dont : veuves</i>	2 493	1 808	82	10,6%
		<i>divorcées</i>	853	1 693	77	15,4%
	<i>célibataires</i>	466	1 848	84	9,2%	
Hommes	en couple		4 625	2 159	98	5,3%
	seuls	ensemble	1 486	1 977	90	8,6%
		<i>dont : veufs</i>	518	2 205	100	4,1%
		<i>divorcés</i>	568	1 880	85	7,2%
		<i>célibataires</i>	400	1 820	83	16,6%

Source : rapport annuel du COR, juin 2018, p. 130.

De manière générale, les personnes vivant en couple ont un niveau de vie supérieur à celles des personnes vivant seules. En 2015, à l'exception des hommes veufs dont la situation est proche de celle des personnes en couples, les retraités vivant seuls ont un niveau de vie moyen inférieur et un taux de pauvreté supérieur aux retraités vivant en couple, quels que soient leur sexe et leur situation matrimoniale (veuf, célibataire ou divorcé). La faiblesse du niveau de vie est particulièrement marquée pour les femmes divorcées à la retraite, dont le niveau de vie moyen est inférieur de 23 % à celui des retraités vivant en couple. Les femmes veuves, qui représentent près de la moitié des effectifs de retraités vivant seuls, ont un niveau de vie moyen inférieur de 18 % et un taux de pauvreté de 10,6 %, supérieur d'environ 6 points à celui des retraités en couple.

Les dispositifs français de réversion assurent en moyenne aux veuves à peu près le maintien du niveau de vie du couple antérieur²⁶. Le niveau de vie des veuves retraitées se situe pourtant en dessous de celui des couples de retraités, à cause d'effets de structure liés à la progression des revenus au fil des générations (les veuves appartiennent à des générations plus anciennes), à la mortalité différentielle (les femmes de cadres sont sous-représentées parmi les veuves car les hommes cadres ont une espérance de vie plus élevée que les hommes ouvriers) et au veuvage précoce (dans ce cas, la pension de réversion est relativement faible car les droits à la retraite du défunt correspondent à une carrière incomplète). En outre, les veuves âgées perçoivent moins de revenus du patrimoine par unité de consommation que les couples âgés.

Comme elles ne perçoivent pas ou peu de pensions de réversion²⁷, contrairement aux veuves, les femmes divorcées ou célibataires vivant seules au moment de la retraite devraient

²⁶ Voir document n° 8 de la séance du 14 octobre 2014.

²⁷ Les femmes célibataires ne perçoivent pas de pension de réversion, la réversion étant réservée aux personnes qui se sont mariées. Quant aux femmes divorcées, elles n'en perçoivent qu'après le décès de leur ex-mari ; elles

logiquement disposer en moyenne d'un niveau de vie nettement inférieur aux veuves. Or ce n'est pas le cas pour les célibataires et la différence de niveau de vie entre les divorcées et les veuves se réduit au fil du temps. L'explication réside sans doute 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 femmes divorcées ou célibataires disposent ainsi de pensions de droit direct plus élevées que les autres femmes de leur génération. Cependant, ceci pourrait se révéler de moins en moins vrai au fil des générations : parmi les jeunes générations (nées après les années 1960), les femmes les plus diplômées vivent au contraire plus souvent en couple que les femmes les moins diplômées.

Les hommes divorcés ou célibataires vivant seuls au moment de la retraite ont un niveau de vie comparable à leurs homologues féminins. Le niveau de vie des célibataires est inférieur à celui des divorcés parmi les hommes, alors que c'est l'inverse parmi les femmes. Si un divorce entraîne généralement une moindre baisse de niveau de vie pour l'homme que pour la femme, les hommes célibataires se caractérisent sans doute par des situations sociales et économiques défavorables.

Ainsi, les disparités de niveau de vie selon le sexe et la situation conjugale mettent en évidence un écart entre retraités vivant seuls et retraités vivant en couple, plutôt qu'un écart entre les femmes seules et les hommes seuls : parmi les retraités en 2015, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes seules est inférieur de 19 % à celui des couples, tandis que celui de l'ensemble des hommes seuls est inférieur de 10 % à celui des couples. Ce constat est relativement récent, car il y a vingt ans, on constatait surtout un écart entre les femmes retraitées vivant seules et les autres retraités (femmes et hommes en couple et hommes seuls) : parmi les retraités en 1996-2001, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes seules était inférieur de 16 % à celui des couples, tandis que celui de l'ensemble des hommes seuls n'était inférieur que de 5 % à celui des couples.

Au final, l'écart constaté de 4,7 points entre le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées et celui de l'ensemble des hommes retraités résulte surtout du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre seules au moment de la retraite (une femme sur deux, contre un homme sur quatre). Par conséquent, l'évolution de cet écart dépend aussi d'évolutions démographiques comme le recul de l'âge au veuvage et la réduction de la durée du veuvage liés aux écarts d'âge et d'espérance de vie entre les conjoints, ainsi que de la montée du divorce.

sont en outre susceptibles de partager la pension de réversion provenant de leur ex-mari avec une autre (ex)épouse.