

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 octobre 2021 à 10h00

Effets redistributifs sur cycle de vie du système de retraite

Document N° 8
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Redistribution entre les femmes et les hommes,
et selon le nombre d'enfants**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Redistribution entre les femmes et les hommes, et selon le nombre d'enfants

Comme le montrent les rapports annuels du COR, les femmes ont des montants de pension inférieurs à ceux des hommes. Ces écarts traduisent les inégalités de carrière (interruptions plus fréquentes, en particulier du fait de la maternité, et salaires moins élevés), le système de retraite français étant largement contributif. Même si une partie de ces inégalités est compensée par des dispositifs de solidarité qui représentent pratiquement 30 % des pensions versées aux femmes (contre 18 % pour celles versées aux hommes), le montant de pension de droit direct d'une femme ne représentait en 2016 que 62 % en moyenne de celle d'un homme¹. Les femmes ont toutefois actuellement une durée espérée de retraite d'environ quatre ans supérieure à celle des hommes en raison d'un âge moyen de départ à la retraite légèrement inférieur, et surtout d'une longévité supérieure.

Il est dès lors légitime de s'interroger sur le bilan redistributif du système de retraite entre les femmes et les hommes sur cycle de vie. Les écarts de pension sont-ils compensés par le fait que cette pension est perçue sur une durée de retraite plus longue et par un moindre effort contributif en cours de vie active ? Pour répondre à ces interrogations, ce document mesure les écarts de rendement sur les droits propres d'un homme et d'une femme à partir de deux cas types de non-cadre du secteur privé (une femme et un homme) construits pour cette séance. La femme peut interrompre son activité pour élever des enfants et percevoir éventuellement à ce titre des allocations familiales ouvrant droit à l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF).

La notion de redistribution est appréhendée dans ce document, à l'instar du reste du dossier de la séance², par l'intermédiaire du calcul de taux de rendement interne (TRI). Ainsi, dans un système purement contributif, le rendement des cotisations doit être le même pour les femmes et pour les hommes ; au contraire, avec un système redistributif, le rendement des cotisations est plus élevé pour les bénéficiaires de la redistribution.

L'étude de la redistribution entre femmes et hommes consiste à la fois à déterminer le sens dans laquelle elle s'opère mais également les mécanismes en jeu : quelles sont les différences d'effort contributif ? Quels sont les effets des règles de calcul des pensions ? Et ceux des dispositions fiscales ?

¹ Source : DREES, EIR2016.

² Voir le **document n° 2** de cette séance.

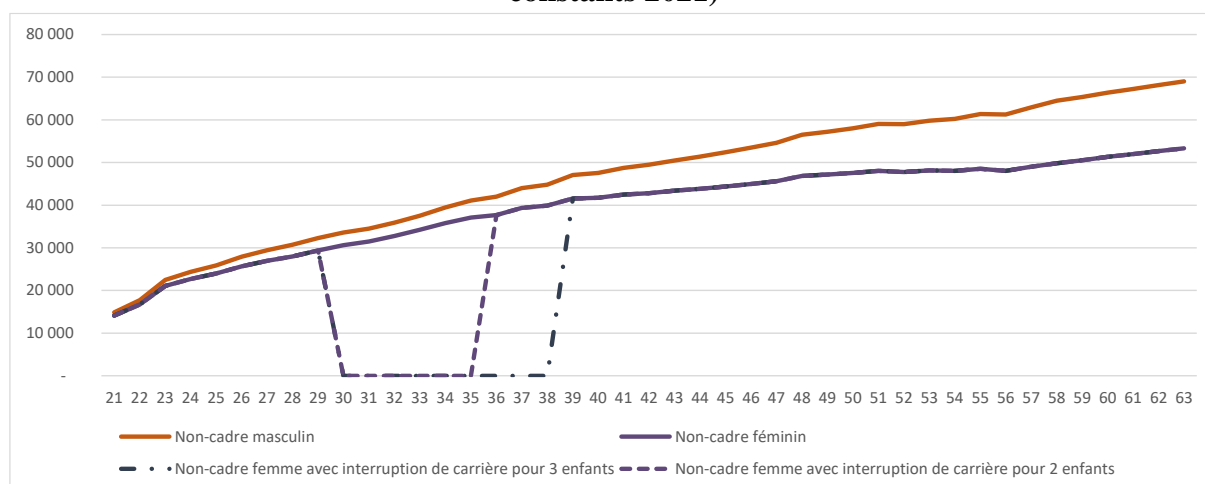
La première partie de la note présente les carrières des cas types retenus. La deuxième partie s'intéresse aux écarts de rendement entre les pensions perçues par les femmes et les hommes, hors tout dispositif de solidarité, en neutralisant successivement les différentes sources d'écarts entre femme et homme (différences d'espérance de vie, règles propres du système de retraite, règles socio-fiscales). Enfin, la troisième partie de la note revient sur l'apport des dispositifs de solidarité liés aux enfants, dispositifs qui ont le plus souvent été spécifiquement mis en place pour les mères de famille.

1. Les carrières étudiées

Deux carrières ont été construites à partir du cas type de non-cadre du secteur privé, habituellement présenté dans les rapports annuels du COR. Ce non-cadre perçoit à chaque âge le salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires (femmes et hommes confondus). Pour prendre en compte les différences de salaires constatées entre les femmes et les hommes, ce cas type a été décliné par genre. Cette déclinaison a été réalisée conventionnellement par le SG-COR à partir des écarts de salaire en EQTP entre femmes et hommes constatés par âge et par génération dans le secteur privé. Les profils de début de carrière des générations les plus récentes montrent que les femmes continuent de percevoir des rémunérations inférieures à celles des hommes, même si les écarts se réduisent au fil des générations. Dans les cas types élaborés pour cette étude sur la génération 2000, le salaire de la femme non-cadre est quasiment équivalent à celui de l'homme non-cadre en début de carrière et les écarts commencent à se creuser aux âges de la maternité. En fin de carrière, le salaire de la femme représente 77 % de celui de l'homme (83,6 % en moyenne sur l'ensemble de la carrière).

En outre, la femme non-cadre peut éventuellement interrompre sa carrière pour élever ses enfants (six ans pour deux enfants ou neuf ans pour trois enfants). Ces périodes sont alors caractérisées par des revenus salariaux nuls, sans affecter le profil pour les autres âges. Dans ce cas, la femme peut percevoir ou non des allocations familiales ouvrant droit à l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Graphique 1. Salaire annuel brut de chaque cas type de la génération 2000 (euros constants 2021)



Sources : calculs SG-COR, scénario 1,3 % du rapport annuel du COR de juin 2021.

Les cas types retenus se voient appliquer la même législation. Nés en 2000, non mariés, ils liquident leur retraite à taux plein au terme de 43 années de carrière (soit 64 ans pour un âge de début d'activité de 21 ans), sauf en cas d'interruption d'activité ne donnant pas droit à l'AVPF. À cet âge, compte tenu des écarts d'espérance de vie entre femmes et hommes, la femme a une durée espérée de retraite de 28,2 ans et l'homme de 25,9 ans, soit un écart de 2,3 ans. Dans le cas où la femme interrompt plus de trois ans son activité pour élever un enfant sans droit AVPF, elle doit attendre l'âge d'annulation de la décote pour liquider sa retraite à taux plein, soit 67 ans. Sa durée espérée de retraite est alors de 25,5 ans.

Les hypothèses économiques retenues sont celles du scénario 1,3 % des projections du COR de juin 2021, de même que les hypothèses de progression des valeurs d'achat et de service à l'AGIRC-ARRCO³.

2. Les écarts de rendement constatés hors dispositifs explicites de solidarité

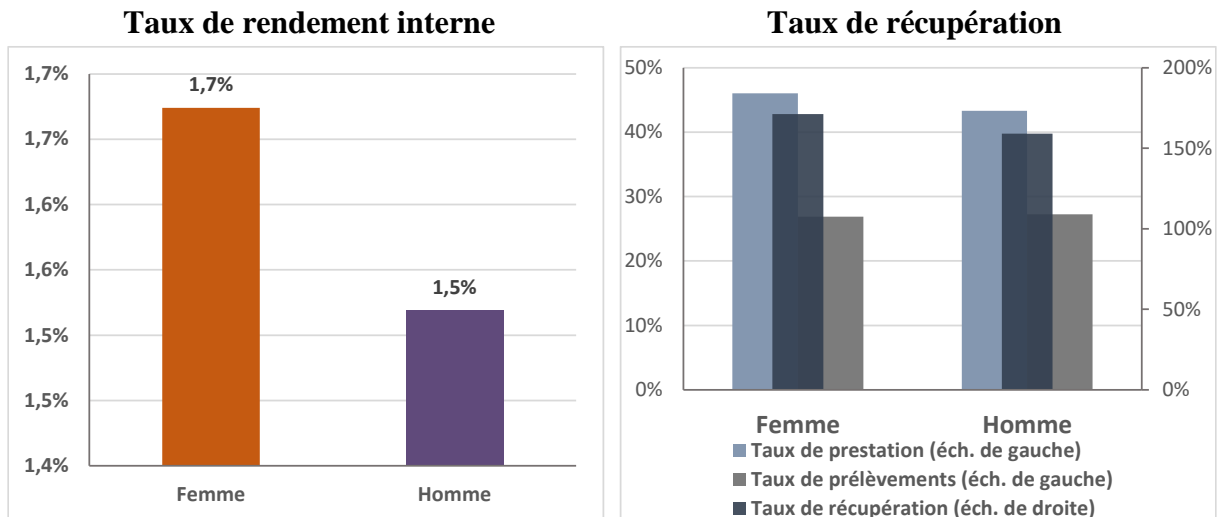
Le taux de rendement interne calculé sur la pension nette de la femme non-cadre est de 1,7 %, supérieur à celui de l'homme non-cadre qui est de 1,5 %. Ces écarts de rendement peuvent provenir de niveaux de pensions différents et/ou d'efforts contributifs différents. Le taux de récupération, qui peut être décomposé entre taux de prélèvement et taux de prestation⁴, permet d'isoler ces deux sources d'écarts.

³ La valeur de service du point est supposée revalorisée selon l'inflation hors tabac pour les années 2021 et 2022. À partir de 2023, la valeur de service du point est indexée sur la progression du salaire moyen de l'année minorée d'un coefficient de soutenabilité égal à -1,16 %. La valeur d'achat du point est quant à elle gelée en 2021 et revalorisée en 2022 selon l'évolution cumulée en 2020 et 2021 du SMPT du secteur privé. De 2023 à 2033, elle évolue annuellement comme le salaire moyen de l'année précédente puis, à partir de 2034, selon la progression du salaire moyen de l'année précédente minorée de 1,16 %.

⁴ Voir le **document n° 2** de cette séance.

Il apparaît alors que les écarts de rendement s’expliquent pour une petite partie par un taux de contribution moins important (respectivement 26,9 % et 27,2 %) mais surtout par des prestations nettes relativement aux salaires de carrière plus élevées pour la femme que pour l’homme (le taux de prestation est respectivement de 46,0 % et 43,4 %).

Graphique 2. Taux de rendement interne net, taux de récupération, de prestations et de prélèvements nets de la femme et de l’homme non-cadres



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

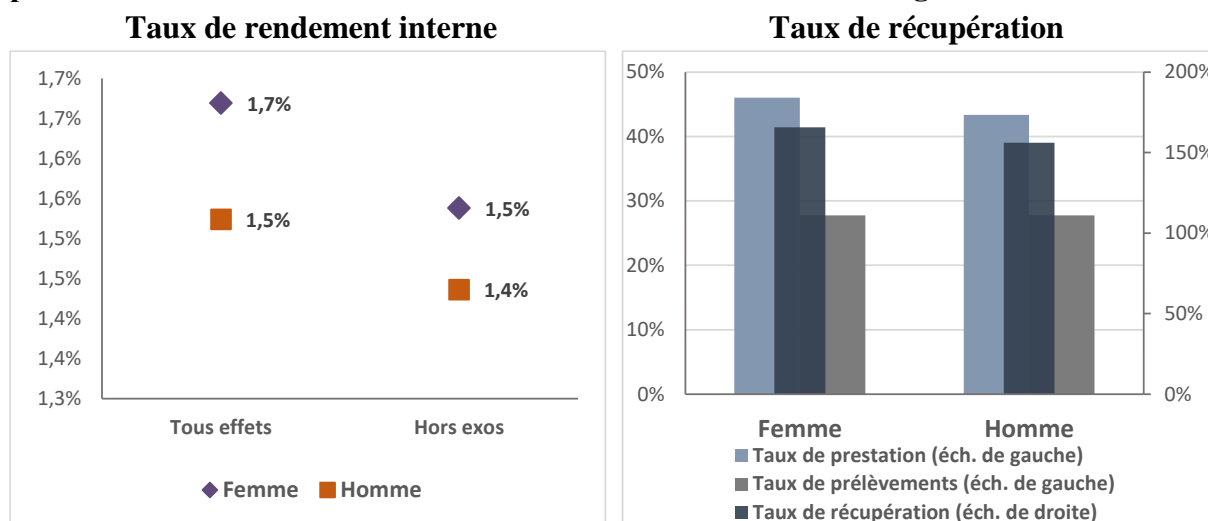
Différents mécanismes sont à l’œuvre ici pour expliquer les écarts (allègements de cotisations patronales sur les bas salaires, différences d’espérance de vie, règles de calcul des pensions). Afin de comprendre l’ampleur, mais aussi le sens dans lequel ils induisent des écarts à la stricte contributivité, la même méthode que celle du **document n° 5** est retenue. Les mécanismes sont successivement neutralisés : hors exonérations de cotisations, puis hors exonérations de cotisations et à espérance de vie identique, etc. jusqu’à expliquer l’intégralité des disparités de rendement.

2.1 Pourquoi les femmes ont-elles un taux de prélèvement sur salaire plus faible ?

La femme a un salaire inférieur à 1,6 fois le SMIC, ouvrant droit à des allègements de cotisations patronales pendant les dix premières années de carrière, contre sept ans pour le salaire de l’homme non-cadre. Une fois neutralisés ces allègements, les efforts contributifs sont identiques entre les deux genres (27,8 %).

Pour autant, le TRI demeure plus élevé pour la femme non-cadre que pour l’homme (1,5 % contre 1,4 %).

Graphique 3. Taux de rendement interne net, taux de récupération, de prestations et de prélèvements nets de la femme et de l'homme non-cadres hors allègements de cotisations



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

2.2 Pourquoi les femmes ont-elles des prestations nettes relativement au salaire plus élevées ?

La première explication tient aux *différences d'espérance de vie* entre les femmes et les hommes. À âge de liquidation identique, les femmes ont une durée de retraite plus élevée, alors même que le calcul de la pension à la liquidation n'en tient pas compte (mutualisation du risque viager). Afin de neutraliser ces différences de mortalité, les TRI sont recalculés en retenant l'espérance de vie moyenne des deux genres⁵ (toujours hors allègements de cotisations). Cette neutralisation dégrade ainsi de 0,1 point le TRI de la femme et améliore celui de l'homme du même ordre de grandeur ; le TRI de l'homme est alors supérieur à celui de la femme.

Ainsi, si les femmes et les hommes avaient la même espérance de vie, le système de retraite redistribuerait de la femme vers l'homme. Ce résultat tient aux règles de calcul de la pension de base et en particulier à la prise en compte des 25 meilleures années revalorisées sur les prix pour le calcul du salaire annuel moyen (SAM) et non de la totalité de la carrière.

La règle des 25 meilleures années permet d'éliminer du calcul de la pension les années où les rémunérations sont les plus faibles (voire sont nulles). Elle est d'autant plus avantageuse que la pente de carrière de l'individu est élevée. Dans les cas types retenus, la pente de carrière (rapport entre le dernier salaire et le premier salaire en euros constants) de l'homme est de 4,6, celui de la femme de 3,8⁶.

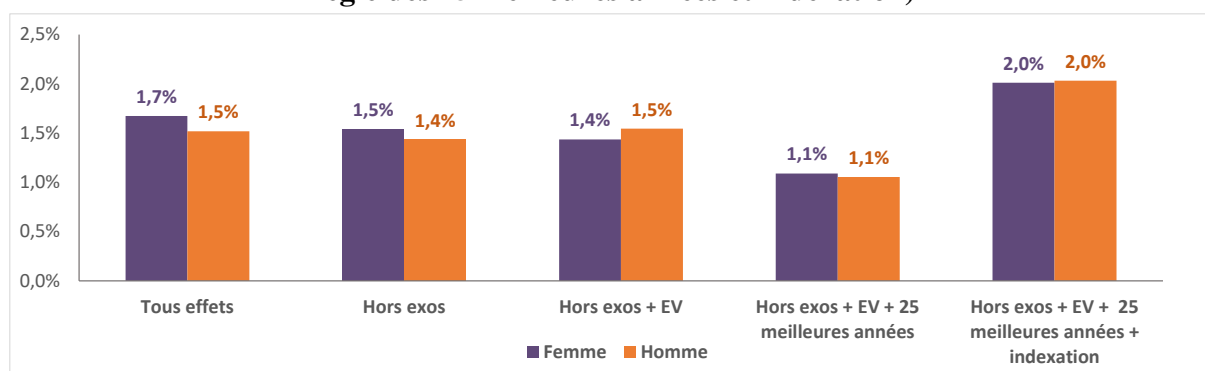
⁵ Cette méthode ne permet pas de calculer le gain procuré par une espérance de vie plus élevée des femmes, toutes choses égales par ailleurs. Pour isoler cet effet pur, il convient d'appliquer exactement la même carrière à l'homme et à la femme, ce qui permet de neutraliser tous les autres effets (la seule différence de rendement provenant alors de l'écart de mortalité). En appliquant cette méthode sur le cas type de non-cadre du COR, le TRI sur pensions nettes des femmes est de 1,70 % contre 1,48 % pour celui des hommes.

⁶ Avec une carrière plate (c'est-à-dire avec des salaires ne progressant pas ou peu tout au long de la carrière), cette règle n'a que peu d'effet, la moyenne calculée sur 25 années ou sur la totalité de la carrière étant très proches.

En retenant l'intégralité de la carrière (hors allègement de cotisation, à espérance de vie identique, mais en maintenant une indexation sur les prix), les TRI de la femme et de l'homme non-cadres sont fortement réduits ; la pension du régime de base étant logiquement plus faible. Cette baisse est cependant un peu moins importante pour la femme (son TRI passe de 1,4 % à 1,1 % soit une baisse de 0,3 point) que pour l'homme (son TRI passe de 1,5 % à 1,1 %, soit une baisse de 0,4 point).

À l'issue de ces neutralisations, les écarts de rendement entre femmes et hommes sont quasiment éliminés. L'écart résiduel tient à l'*indexation des droits sur les prix* et non sur les salaires qui pénalise plus les carrières avec des croissances de salaire importantes. Avec une indexation des droits sur les salaires (toujours en neutralisant des mécanismes précédemment étudiés), la pension de la femme et celle de l'homme sont améliorées. Les TRI augmentent eux-aussi, cette fois un peu plus pour l'homme que pour la femme. Au final, les TRI sont identiques entre les genres.

Graphique 4. Taux de rendement interne nets de la femme et de l'homme en neutralisant l'ensemble des mécanismes (allègements de cotisation, espérance de vie, règle des 25 meilleures années et indexation)



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

Sur les cas types étudiés et hors dispositif de solidarité, les effets redistributifs entre femme et homme s'expliquent ainsi par des mécanismes contradictoires. Les allègements de cotisations, la mutualisation du risque viager et l'indexation des salaires portés au compte sur les prix ont des effets redistributifs des hommes vers les femmes tandis que la règle des 25 meilleures années a un effet redistributif des femmes vers les hommes.

Tableau 1. Synthèse des effets redistributifs entre la femme et l'homme non-cadres

Mécanisme	TRI femme	TRI homme	Effet propre
Tous effets	1,7%	1,5%	
Règlementation fiscale et sociale			
Exonération de cotisations	1,5%	1,4%	0,05 pt
Caractéristiques des individus			
Espérance de vie	1,4%	1,5%	0,22 pt
Règlementation retraite			
25 meilleures années à la CNAV	1,1%	1,1%	-0,13 pt
Indexation des droits sur les prix	2,0%	2,0%	0,04 pt

Source : calculs SG-COR.

Lecture : un effet propre positif signifie que le dispositif améliore davantage le TRI des femmes que celui des hommes. Un effet propre négatif signifie que le dispositif améliore davantage le TRI des hommes que celui des femmes. Les différences d'espérance de vie entre femmes et hommes améliorent de +0,22 point l'écart de TRI entre les femmes et les hommes. Le calcul de la pension de base sur les 25 meilleures années, en revanche, dégrade de 0,14 point l'écart de TRI entre les femmes et les hommes.

Note : les effets propres de chaque disposition sont dépendants de l'ordre dans lequel ils sont neutralisés.

3. Les écarts de rendement constatés en prenant en compte les dispositifs explicites de solidarité liés aux enfants

S'agissant des dispositifs de solidarité, des droits spécifiques ont été mis en place pour les femmes mères de famille, à la suite des lois Boulin de 1971. Ces dispositifs visaient à compenser les interruptions de carrière liées à la maternité, dans un contexte où les femmes étaient peu actives et avaient des salaires très largement inférieurs à ceux des hommes.

Le dispositif le plus connu concerne les majorations de la durée d'assurance pour enfant. Dans le secteur privé, quatre trimestres sont accordés au titre de l'accouchement (ils sont donc réservés aux femmes) et quatre trimestres au titre de l'éducation. Ces quatre derniers trimestres peuvent être partagés entre la mère et le père avant les quatre ans de l'enfant mais sont attribués par défaut à la femme⁷.

Ces majorations de durées d'assurance permettent aux femmes de partir plus précocement à la retraite. Dans les cas types étudiés, la femme avec au moins un enfant peut ainsi partir dès l'âge d'ouverture des droits (62 ans et non plus 64 ans), ce qui lui augmente d'autant sa durée de retraite qui passe de 28,2 ans à 30 ans alors que celle de l'homme reste inchangée à 25,9 ans. Le TRI de la femme est ainsi amélioré : il passe de 1,7 % à 2,0 %, et s'avère encore plus élevé que celui de l'homme (toujours de 1,5 %). Il faut noter que compte tenu de l'âge d'ouverture des droits, seuls les huit premiers trimestres de majoration de durée d'assurance sont utiles pour ce cas type à carrière complète. Avoir un ou plusieurs enfants est ici identique en termes de majoration de durée d'assurance.

⁷ Dans la fonction publique, deux trimestres peuvent être accordés à condition d'avoir interrompu ou réduit son activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois.

Les femmes qui interrompent leur activité pour élever leurs enfants dans le cadre d'un congé parental d'éducation peuvent bénéficier de droits à retraite à ce titre. Ces dispositifs ne sont pas spécifiquement orientés vers les femmes *en droit* mais ils le sont dans *les faits* puisque les femmes représentaient en 2017 plus de 90 % des bénéficiaires d'un congé parental selon le HCFEA⁸. Deux cas sont possibles.

Dans le premier cas, la femme peut percevoir une allocation familiale sous conditions de ressources ouvrant droit à l'allocation vieillesse de parents au foyer (AVPF). Cette allocation, qui était à sa création en 1972 strictement réservée aux femmes, a été progressivement étendue aux hommes à partir de 1985. L'AVPF agit sur deux éléments de calcul de la pension. Des salaires sont portés au compte de l'assuré (sur la base de 169 heures au SMIC)⁹ permettant d'améliorer le salaire annuel moyen (SAM) et des trimestres d'assurance sont validés à ce titre. Cet avantage est cumulable avec les majorations de durée d'assurance. En revanche, aucun point de retraite complémentaire n'est accordé.

Dans le second cas, la femme n'ayant pas droit à l'AVPF peut bénéficier d'une majoration de durée d'assurance égale au maximum entre la durée effective de ce congé et les huit trimestres par enfant. Dans ce cas, aucun salaire n'est porté au compte et il n'y a toujours pas d'attribution de points.

En prenant en compte ces dispositifs, le TRI de la femme avec deux enfants est nettement augmenté : il passe de 2,0 % pour une femme à carrière complète à 2,5 % pour la femme ayant interrompu son activité pendant six ans et bénéficiaire de l'AVPF. Ces deux femmes bénéficient de la MDA pour enfant élevé et peuvent partir dès l'âge de 62 ans. En revanche, la femme ayant interrompu son activité sans bénéficier de l'AVPF doit attendre 64 ans pour liquider sa pension puisqu'elle ne bénéficie que de la MDA pour congé parental. Son TRI est alors de 2,1 %. Pour la femme avec AVPF, l'augmentation provient à la fois d'un moindre effort contributif et d'un meilleur taux de remplacement sur cycle de vie. Pour la femme sans AVPF, cette amélioration ne provient que d'un moindre effort contributif.

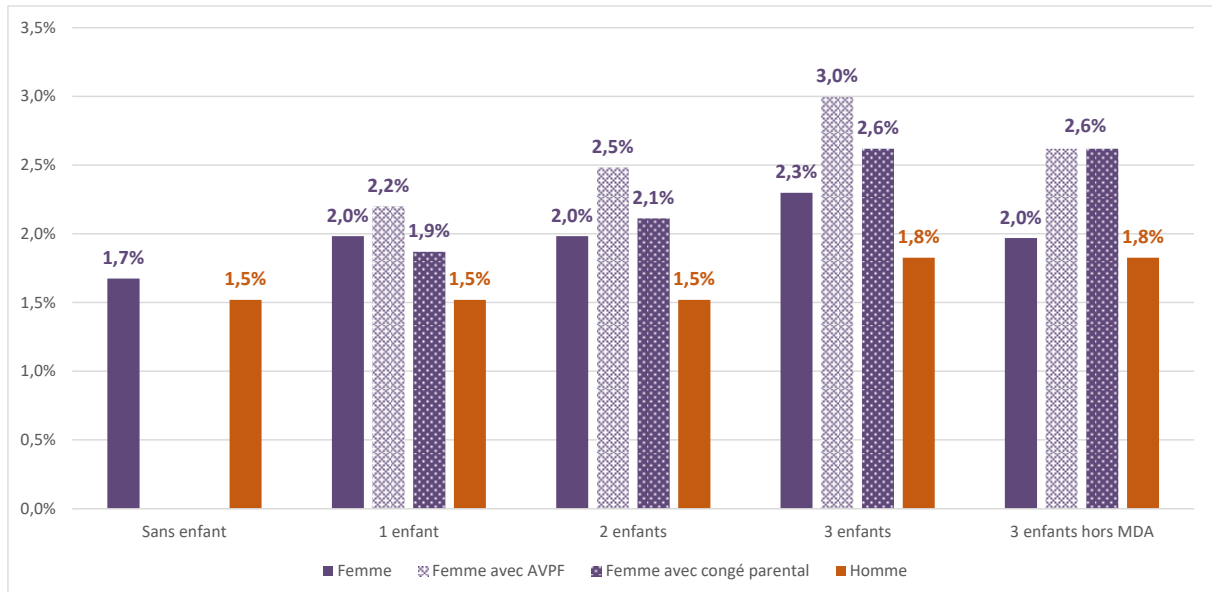
En complément de ces dispositifs spécifiques liés aux enfants, la majoration de pension pour trois enfants et plus bénéficie autant aux hommes qu'aux femmes. Cette majoration est versée à la fois par le régime de base et par le régime complémentaire AGIRC-ARRCO.

Pour les parents de trois enfants, le TRI est ainsi amélioré de 0,3 point pour l'homme (il passe de 1,5 % à 1,8 %) et de 0,6 point pour la femme (de 1,7 % à 2,3 %), dont 0,3 point au titre de la MDA. L'amélioration due à la seule majoration de pension bénéficie légèrement plus à l'homme qu'à la femme ; ce dispositif fait exception aux autres dispositifs dans le sens où il vient renforcer les inégalités de pensions car cette majoration est proportionnelle au montant de la pension ; il favorise alors davantage les personnes ayant des pensions plus élevées, donc plutôt des hommes.

⁸ Source : G. Auzel, E. Rance et F. Remay, [Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant \(PreParE\)](#), Igas, 2019.

⁹ La CNAV reçoit en contrepartie un financement de la CNAF.

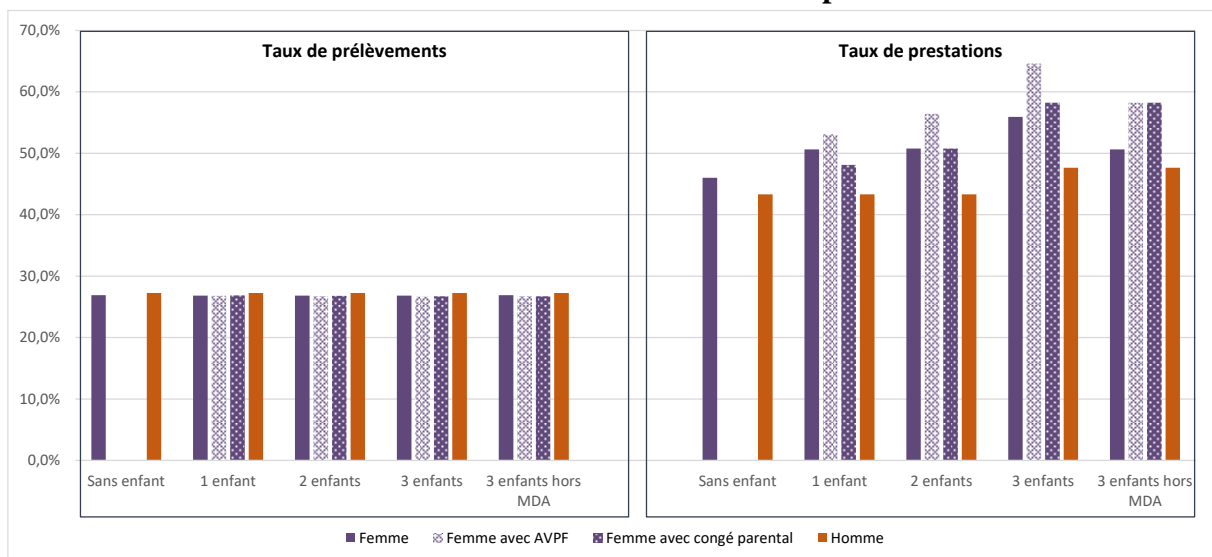
Graphique 5. Taux de rendement interne nets de la femme et de l'homme selon le nombre d'enfants et les interruptions de carrière



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.

Graphique 6. Taux de prélèvements et taux de prestations nets de la femme et de l'homme selon le nombre d'enfants et les interruptions de carrière



Source : calculs SG-COR.

Note : les taux sont calculés en actualisant les flux selon les prix.