

POPULATION & SOCIÉTÉS

Retraite: vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ?

Carole Bonnet*, Sophie Buffeteau**, Pascal Godefroy **

La question des inégalités entre hommes et femmes a été relativement peu abordée lors de la préparation de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites. Lorsqu'elle l'a été, ce fut de manière plutôt indirecte, par exemple au travers du thème des avantages familiaux. Pourtant, les disparités entre les sexes sont importantes et soulèvent de nombreuses questions: quelles formes prennent-elles? Quelle est leur ampleur? Quelles en sont les raisons? Et surtout, comment vont-elles évoluer?

◆ La retraite des femmes est inférieure de 44 % à celle des hommes

Les retraitées âgées de 65 ans et plus percevaient en 2001 une pension mensuelle moyenne de 606 € au titre des droits acquis en contrepartie d'une activité professionnelle, contre 1372 € pour les hommes (tableau 1).

Cet écart du simple au double se réduit pour atteindre 44 % lorsqu'on ajoute aux droits directs les autres composantes de la retraite, et tout particulièrement les pensions de réversion qui bénéficient surtout aux femmes. Deux raisons principales expliquent les écarts de pension de droit direct entre hommes et femmes: des carrières plus courtes et des rémunérations

moins importantes au cours de l'activité. En 2001, parmi les retraités de droit direct de 65 ans et plus, la durée moyenne de cotisation était de 42,25 ans pour les hommes et 29,75 ans pour les femmes en incluant les majorations de durée pour enfants (tableau 2). Parmi ces retraités, les femmes ne sont que 4 sur 10 à avoir liquidé leur retraite avec une carrière complète, c'est-à-dire en ayant la durée de cotisation requise pour bénéficier du taux plein, alors que c'est le cas de 8 hommes sur 10.

Si on considère uniquement les retraités avec une carrière complète, ce qui permet d'isoler l'effet des différences de rémunération sur la pension de retraite, l'écart entre les droits directs des hommes et des femmes s'élève encore à 35 % en 2001.

Les retraites des femmes sont plus dispersées que celles des hommes: les rapports interdéciles (1) de retraite globale s'établissent à 4,3 pour les hommes et

Tableau 1 - Montant de la retraite, par sexe et âge en 2001 (montant mensuel moyen en euros)

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
	Droits directs acquis en contrepartie d'une activité professionnelle					
Hommes	1393	1374	1373	1392	1187	1372
Femmes	666	619	587	566	506	606
rapport (F)/(H)	0,48	0,45	0,43	0,41	0,43	0,44
	Retraite totale (droits directs plus droits dérivés : pension de réversion, etc.)					
Hommes	1466	1456	1464	1488	1287	1455
Femmes	805	808	833	864	835	822
rapport (F)/(H)	0,55	0,55	0,57	0,58	0,65	0,56

Champ : retraités de droit direct de 65 ans et plus.

Note : la retraite totale comprend l'allocation du minimum vieillesse.

Source : échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2001, extrait de [1].

* Institut national d'études démographiques

** Institut national de la statistique et des études économiques

Éditorial - Retraite: vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ?

• La retraite des femmes est inférieure de 44 % à celle des hommes - p. 1 • Les inégalités ne se limitent pas au niveau des pensions - p. 2 • Les inégalités de pension reflètent les inégalités sur le marché du travail - p. 2 • L'écart de pension entre hommes et femmes ne se réduit que lentement - p. 2 • Les facteurs qui pourraient freiner la réduction des inégalités - p. 4

7,0 pour les femmes en raison d'une variation plus grande des durées validées. En 2001, près de quatre femmes sur dix perçoivent moins de 600 € par mois, alors que ce n'est le cas que d'un homme sur dix [1]. Les faibles droits acquis conduisent de nombreuses femmes à bénéficier des minima de pension. En 2002, une femme retraitée du régime général sur deux voit sa pension portée au minimum contributif (2), alors que ce dispositif ne concerne que 20 % des hommes. Enfin, même si les titulaires de faibles retraites ne bénéficient pas automatiquement du minimum vieillesse (557 € mensuels en 2001), cette prestation étant conditionnée aux ressources globales du ménage, les femmes représentent 62 % des 670 000 bénéficiaires en 2002.

◆ Les inégalités ne se limitent pas au niveau des pensions

Les femmes liquident leurs droits, c'est-à-dire demandent à bénéficier de leur retraite, en moyenne deux ans plus tard que les hommes, exception faite de la fonction publique civile, régime dans lequel elles partent plus tôt qu'eux (3). Les femmes de la génération 1934 sont ainsi parties à la retraite à 61,3 ans contre 59,2 ans pour les hommes. Ce départ plus tardif s'explique par de nombreuses liquidations à 65 ans (4) – un tiers des femmes dans la génération née en 1934 – alors que c'est seulement le cas de moins de 4 % des hommes, ces derniers partant majoritairement à 60 ans (86 %) [2].

Si l'âge de liquidation est plus tardif, l'âge moyen de cessation d'activité (calculé pour les individus ayant travaillé au moins une année après 49 ans) est le même, voire légèrement inférieur, accroissant ainsi pour les femmes la durée de la période hors emploi avant le départ à la retraite.

Le statut durant cette période diffère également selon le sexe. Plus de la moitié des hommes et des femmes ne passent pas directement de l'emploi à la retraite [3]. Mais alors que les hommes connaissent des passages plus fréquents par la préretraite (32 %, contre 21 % des femmes), les femmes sont davantage en inactivité (19 %, contre 9 % des hommes), cette dernière relevant pour moitié de l'invalidité, et aussi pour partie

(1) Rapport des retraites touchées par le 10^e et le 90^e retraités parmi cent retraités classés par niveau de retraite décroissant.

(2) Dans le régime général, si la pension de vieillesse est liquidée au taux plein, elle ne peut être inférieure à un minimum. Depuis le 1^{er} janvier 2004, il s'élève à 543 € mensuels si la personne réunit la condition de durée d'assurance ; sinon, ce montant est réduit en proportion de la durée de cotisation validée.

(3) Les femmes de la génération 1934 qui ont été affiliées au régime de la fonction publique civile toute leur carrière partent en moyenne à 57,3 ans. Elles représentent 6,3 % des femmes retraitées de cette génération.

(4) Dans le régime général, qui couvre les salariés du secteur privé, liquider sa retraite à 65 ans permet de bénéficier du taux plein sans avoir la durée de cotisation requise. Or, en 2001, 68 % des retraitées relèvent uniquement ou majoritairement du régime général.

Tableau 2 - Durée de cotisation moyenne (1) des retraités de droit direct, selon l'âge et le sexe en 2001 (en années)

	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 84 ans	80-84 ans	85 ans et +	Ensemble
Hommes	41,50	42,00	43,00	44,00	41,00	42,25
Femmes	30,50	29,75	29,75	28,75	28,25	29,75

(1) Durée cotisée au titre d'une activité professionnelle + « périodes assimilées » (chômage, préretraite, maladie, etc.) + majorations de durée d'assurance pour enfants.

Champ : retraités de droit direct de 65 ans et plus.

Source : échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2001, extrait de [1].

du chômage (18 % contre 13 % pour les hommes).

Enfin, et cette fois l'inégalité joue en sens inverse, à 60 ans, l'espérance de durée de retraite des femmes est de 6,3 ans supérieure à celle des hommes, respectivement 24,5 et 18,2 ans en 2000, en raison de leur moindre mortalité, ce qui compense plus que largement leur départ plus tardif à la retraite.

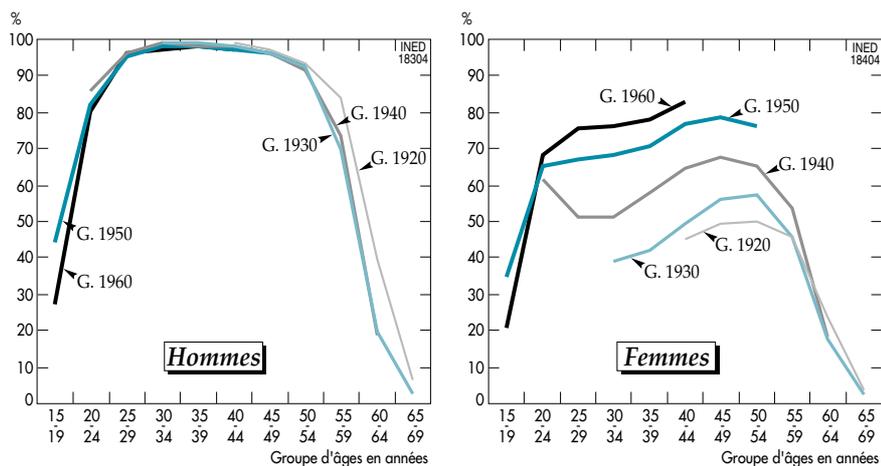
◆ Les inégalités de pension reflètent les inégalités sur le marché du travail

Sous l'effet de la montée de l'activité des femmes, les écarts de pension entre hommes et femmes se réduisent avec les générations, mais de façon lente (tableau 1). Ainsi, en 2001, les retraitées âgées de 65 à 69 ans ont cotisé en moyenne 9 trimestres de plus que celles âgées de 85 ans et plus, et l'écart entre hommes et femmes s'est réduit de 7 trimestres (tableau 2). Signalons que les inégalités de retraite se réduisent en partie grâce à des dispositifs qui ne dépendent pas des cotisations (majoration de durée d'assurance pour enfants, minima de pension, validation du temps partiel au niveau d'un temps complet), et qui profitent majoritairement aux femmes.

Les taux d'activité des femmes sont croissants avec les générations (sauf aux âges extrêmes) et atteignent maintenant environ 80 % à tous les âges entre 25 et 50 ans (figure 1). Les interruptions d'activité aux âges médians deviennent plus rares et plus courtes. Une grande différence de comportement s'observe en particulier entre les générations nées en 1940 ou avant, dont les taux d'activité connaissent une baisse sensible aux âges de la maternité, et celles nées en 1950 ou après, pour lesquelles la baisse est beaucoup moins marquée. Le différentiel de taux d'activité entre hommes et femmes ne cesse de décroître. S'il s'élevait à 27 points au début des années 80, il n'est plus que de 13 points en 2002.

Par ailleurs, la situation des femmes a évolué également du côté des salaires. Du fait de la hausse de leur qualification et de leur expérience professionnelle, leur salaire moyen pour un temps complet est passé de 64 % de celui des hommes en 1960 à 74 % et 81 % respectivement en 1985 et 2001 (figure 2). Les femmes occupent encore des emplois moins qualifiés que les hommes dans l'ensemble, et leurs carrières continuent à être plus souvent interrompues que les leurs, avec un impact négatif sur les salaires. Et même à qualification et

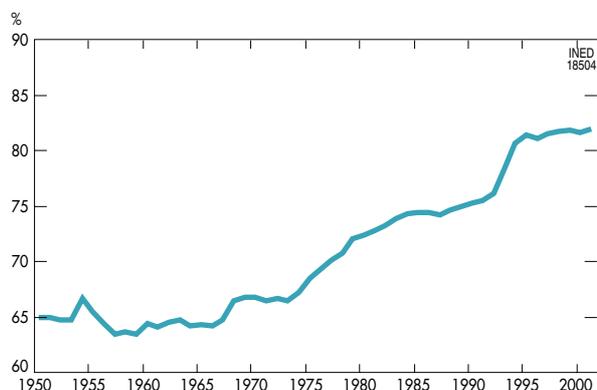
Figure 1 - Taux d'activité par sexe et âge, pour différentes générations



Source : enquêtes Emploi 1962-2002.

taux de temps partiel se maintenant constant à son niveau de la fin des années 90, la durée de cotisation validée des femmes atteindrait 32,5 ans en moyenne pour la génération 1965-1974 contre 29,3 ans pour la génération 1940-1944. Cette durée n'inclut pas les majorations de durée pour enfants et celle au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) (ce dispositif consiste en une affiliation obligatoire et gratuite à l'assurance vieillesse du régime général, bénéficiant aux personnes interrompant ou réduisant leur activité pour s'occuper de leurs enfants - elle est sous condition de ressources du ménage).

Figure 2 - Salaire moyen des femmes en proportion (%) du salaire moyen des hommes



Note : salaires nets; uniquement salariés à temps complet des secteurs privé et semi-public.
Source : DADS 1951-2001, Insee.

La durée des cotisations validées des femmes (hors majoration de durées) reste néanmoins inférieure à celle des hommes, même si cette dernière diminue sensiblement sous l'effet de l'allongement de la scolarité (42,1 ans pour la génération 1940-1944 contre 40,2 pour la génération 1965-1974). L'écart de durée entre hommes et femmes diminue si on tient compte des majorations de durée d'assurance pour enfants et de l'AVPF. En effet, la prise en compte de ces avantages familiaux dont bénéficient surtout les femmes majore la durée validée des femmes de 20 % en moyenne, soit 6 ans environ. Elle atteindrait 38,4 ans en moyenne pour les femmes de la dernière génération considérée, contre 40,2 ans pour les hommes.

Cette hausse des durées de cotisation validées couplée à une légère réduction des écarts de salaire

responsabilités égales, et à secteur d'activité identique, elles sont 7 % moins payées qu'eux [4].

◆ L'écart de pension entre hommes et femmes ne se réduit que lentement

La réduction des écarts de pension, pour l'instant lente, devrait s'amplifier avec l'arrivée à la retraite à partir de 2010 des générations 1950 et suivantes, plus actives que leurs aînés. On peut simuler les évolutions à l'aide du modèle *Destinie* développé à l'Insee [5]. Il permet de simuler jusqu'en 2040 l'évolution démographique (mariages, naissances, décès) et économique (marché du travail, salaires, retraite) d'une population de près de 50 000 individus achevant leur carrière dans le secteur privé, le secteur public ou comme indépendants. Les simulations sont réalisées en intégrant les principales dispositions de la loi du 21 août 2003 (voir encadré).

En supposant que les écarts de taux d'activité entre hommes et femmes continuent à se réduire jusqu'à atteindre une différence d'environ 10 points en 2010, le

Principales dispositions de la loi du 21 août 2003, prises en compte dans le modèle *Destinie*

1. Allongement de la durée de cotisation du régime de la fonction publique de 37 ans et demi à 40 ans d'ici 2008, puis hausse de cette durée pour tous les salariés de 40 ans à 41 ans et 9 mois de 2009 à 2020;
2. instauration d'une décote (abattement de la pension en cas de durée de cotisation inférieure à la durée requise) et d'une surcote (majoration de pension en cas de durée de cotisation supérieure à la durée requise) dans le régime de la fonction publique; diminution de la décote existante et mise en œuvre d'une surcote dans le régime général;
3. indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires;
4. modification des règles régissant les minima garanti et contributif (minima de pension auxquels sont portés les droits à la retraite si ces derniers n'atteignent pas un certain montant).

Pour plus d'informations sur le calcul des droits et les dispositions de la réforme, voir:
<http://www.retraite.gouv.fr> (site d'information du gouvernement).

Tableau 3 – Rapport entre le niveau moyen de pension des femmes et des hommes, selon l'âge

		65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans et +
2001	Droit Direct	0,48	0,45	0,43	0,41	0,43
	Retraite totale	0,55	0,55	0,57	0,58	0,65
2020	Droit Direct	0,66	0,62	0,55	0,56	0,45
	Retraite totale	0,70	0,68	0,64	0,69	0,65
2040	Droit Direct	0,71	0,71	0,67	0,66	0,62
	Retraite totale	0,74	0,75	0,72	0,75	0,78

Source : échantillon inter-régimes de retraités (EIR) (2001) et projections avec le modèle Destinie (2020 et 2040).

entre hommes et femmes (on suppose ici que l'écart de rémunération globale se stabiliserait à 25 % en 2040) devrait conduire à des pensions de droit direct des femmes âgées de 65 à 69 ans inférieures de 29 % à celles des hommes en 2040, alors que l'écart est de 50 % en 2001 (tableau 3).

Au fil des générations, l'âge de liquidation resterait stable pour les femmes – la hausse des durées travaillées compensant l'allongement de la scolarité – tandis qu'il augmenterait pour les hommes. L'écart entre les âges de départ des hommes et des femmes se réduirait ainsi d'environ 1,5 an entre les générations les plus anciennes (1940-1944) et les plus récentes (1965-1974).

◆ Les facteurs qui pourraient freiner la réduction des inégalités

Si les écarts entre les niveaux de pension se réduisent dans les simulations, ce mouvement est lent : à l'horizon 2040, les pensions de retraite des femmes âgées de 65 à 69 ans seraient encore inférieures d'un quart à celles des hommes. Par ailleurs, l'évolution globale à la hausse des taux d'activité féminins masque d'autres évolutions du travail des femmes qui pourraient avoir un impact important sur leur retraite [6].

Les femmes occupent plus souvent des emplois précaires (stages, contrats aidés, CDD) et elles risquent plus souvent le chômage, situations influant sur l'acquisition des droits à la retraite. Certains contrats aidés comme le contrat emploi-solidarité ne sont pas pris en compte dans les régimes complémentaires. De même, si le chômage indemnisé permet de valider des trimestres « gratuits » (sans cotisation), le calendrier des périodes de chômage peut conduire à inclure dans le calcul du salaire de référence de moins bonnes années.

Mais c'est le développement du temps partiel qui a marqué le plus l'évolution de l'activité féminine des 20 dernières années. Si le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 59 ans a crû de 10 points depuis le milieu des années 80, près des trois quarts de cette hausse sont dus à la croissance de l'emploi à temps partiel. Par ailleurs, une part importante de ce temps partiel est contraint. En 2002, parmi les 3,9 millions de travailleurs à temps partiel, 83 % sont des femmes. Le temps partiel concerne 30 % des actives occupées (5 %

des hommes) et il est contraint pour un peu moins d'un tiers d'entre elles.

Lorsqu'on tient compte de ce temps partiel, l'écart de rémunération entre hommes et femmes évoqué précédemment s'accroît pour atteindre 32 % dans le secteur privé en 1997 [4]. Cet écart semble par ailleurs reparti à la hausse depuis le début des années 90.

En ce qui concerne les droits à retraite, si les règles de validation de trimestres dans le régime général ne pénalisent que les très faibles niveaux de temps partiel (à partir d'un temps partiel fournissant une rémunération annuelle au moins égale à 40 % d'un temps plein au SMIC, la durée validée est la même que pour un temps complet), les années de travail à temps partiel diminuent le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la retraite de base, dès lors qu'elles font partie des 25 meilleures années. De plus, elles se répercutent intégralement sur le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires. L'impact est le plus grand pour les carrières croissantes et lorsque le temps partiel intervient en fin de carrière [7]. Or, beaucoup de femmes sont à temps partiel en fin de carrière : en 2002, 29 % de celles âgées de 50 à 59 ans ayant un emploi, contre 5 % des hommes.

Enfin, si les différentes réformes des retraites (Balladur 1993 ; Fillon 2003) ne remettent pas en cause la tendance générale à la réduction des écarts de pension entre hommes et femmes, on peut néanmoins s'interroger sur l'impact d'un durcissement des règles sur certaines catégories de populations, en particulier féminines, connaissant une double instabilité, familiale et professionnelle. Il se pourrait en effet que la réduction des écarts moyens entre hommes et femmes s'accompagne d'une hausse des disparités au sein de la population féminine elle-même.

RÉFÉRENCES

- [1] Nicole COEFFIC - « Les montants des retraites perçues en 2001 », *Études et résultats*, n° 183, Drees, 2002
- [2] Nicole COEFFIC - « L'âge de liquidation de la génération 1934 », *Études et résultats*, n° 237, Drees, 2003
- [3] Carine BURRICAND et Nicole ROTH - « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Économie et Statistique*, n° 335, 2000, p. 63-79
- [4] Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX - « Emploi et salaires : les inégalités entre femmes et hommes en mars 1998 », *Premières synthèses*, 99.08 - n° 32.2, Insee, 1999
- [5] José BARDAJI, Béatrice SÉDILLOT et Emmanuelle WALRAET - « Évaluation de trois réformes du régime général d'assurance vieillesse à l'aide du modèle de microsimulation Destinie », *Document de travail Insee*, G2002/07, 2001, 38 p.
- [6] Carole BONNET et Christel COLIN - « Les retraites des femmes : situation actuelle et perspective », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9, 2003, p. 226-233
- [7] Christel COLIN et Corinne METTE - « Impact des différents aléas de carrière sur les pensions de retraite : inactivité, chômage, travail à temps partiel », *Retraite et Société*, n° 40, 2002, p. 22-51