

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 mai 2014 à 9 h 30
« La retraite des femmes »

Document N°01
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La retraite des femmes

La question de la retraite des femmes relativement à celle des hommes a déjà fait l'objet de travaux approfondis par le Conseil d'orientation des retraites, notamment en 2008 dans le cadre de la préparation de son sixième rapport « *Retraites : droits familiaux et conjugaux* » puis, régulièrement, dans le cadre de dossiers mensuels. La loi du 20 janvier 2014 invite à actualiser ces travaux et à produire davantage d'indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes. En effet, elle dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif spécifique du système de retraite et que le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite constitue en soi une mission pour le COR (**documents n°12 et 14**).

Les écarts entre les femmes et les hommes en matière de retraite portent avant tout sur les montants de pension de droit propre (c'est-à-dire hors réversion) : les pensions de droit propre des femmes sont environ deux fois plus faibles que celles des hommes pour les générations à la retraite en 2008 (nées avant 1943) et, même si les écarts entre les femmes et les hommes se réduisent rapidement pour les générations suivantes du *baby-boom* qui partent aujourd'hui à la retraite, ils devraient perdurer pour les générations actuellement en activité, y compris les plus jeunes (**documents n°6 et n°14**).

Ce dossier est principalement consacré à l'étude des écarts de montant de pension de droit propre entre les femmes et les hommes. D'autres dimensions de la retraite des femmes ont été ou seront traitées dans d'autres séances du COR en 2014. Ainsi les écarts de montant de pension de droit propre entre les femmes et les hommes sont atténués, en termes de niveau de vie, par la mutualisation des ressources au sein des couples de retraités ainsi que par les pensions de réversion perçues par les veuves (ces questions, abordées ici dans le **document n°6**, seront surtout traitées lors de la **séance d'octobre 2014**). Par ailleurs, si l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est actuellement un peu plus élevé que celui des hommes (voir **séance de février 2014**), les femmes ont une durée de retraite nettement supérieure à celle des hommes compte tenu de leur espérance de vie plus longue, mais les années de vie supplémentaires sont souvent des années en moins bonne santé (voir **séance de mars 2014** et **document n°14**).

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail (1^{ère} partie du dossier) sont à l'origine des écarts de montant de pension (décrits dans la 2^{ème} partie du dossier). Ces écarts sont toutefois atténués par les droits familiaux et les autres dispositifs de retraite concernant les femmes (3^{ème} partie du dossier). Enfin, la 4^{ème} partie du dossier récapitule les indicateurs relatifs aux différentes dimensions de la retraite des femmes, en vue du document annuel du COR de juin prochain.

1. Les carrières des femmes

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 :

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

Pour les générations les plus jeunes (nées après 1960), 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 (**document n°6**).

Ainsi, pour expliquer les écarts de pension, il convient de comparer la situation des femmes et des hommes sur longue période en termes d'activité, de chômage, de temps partiel et de salaires (**document n°2**), en portant une attention particulière aux écarts de salaire (**document n°3**) :

- les femmes sont moins souvent actives que les hommes à tout âge (sauf vers 60 ans) : les plus jeunes à cause des études ; 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 ne progressent plus aux âges de la maternité mais conservent une marge de progression après 45 ans (voir aussi **document n°6**), de sorte que les interruptions d'activité suite aux naissances deviennent la principale cause d'inactivité féminine ;
- le taux de chômage était jusqu'à présent plus élevé pour les femmes, mais cet écart s'est réduit au fil du temps au point de disparaître, notamment parce que les jeunes femmes sont plus diplômées que les jeunes hommes ;
- le travail à temps partiel s'est beaucoup développé de la fin des années 70 à la fin des années 90 mais, depuis, le taux de temps partiel s'est stabilisé à environ 30 % pour les femmes contre 6 % pour les 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 90, comme dans de nombreux pays (**document n°10**). L'écart de salaire horaire est estimé à 14 % en 2009 par une étude de la DARES pour les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (**documents n°2 et 3**). Les estimations diffèrent en niveau¹ et en évolution² selon le champ et la source utilisée.

¹ Voir « La mesure des écarts de salaire entre les femmes et les hommes », annexe au DARES Analyses n°28, DARES, avril 2014. L'étude DARES citée ici (document n°3) utilise l'enquête Eccmoss 2009.

² Selon l'enquête Emploi, les écarts salariaux (salaire moyen de l'ensemble des salariés) sont revenus en 2010 à leur niveau de 1993, après avoir fluctué dans les années 90 et 2000 (document n°2). Selon les DADS, les écarts de salaire en équivalent temps complet (secteur privé et entreprises publiques) ont diminué de deux points dans les années 2000, passant de 21,4 % en 2001 à 19,4 % en 2011 (voir INSEE Première n°1471, octobre 2013).

Afin de comprendre l'origine des écarts salariaux, et pourquoi ils ne se réduisent plus (ou presque plus), il est utile de décomposer l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes comme la somme de trois composantes :

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

Ainsi, selon l'étude de la DARES précédemment citée³, alors que l'écart de rémunération annuelle brute atteint 27 % sur le champ étudié en 2009, l'écart de salaire horaire sur les salariés rémunérés à l'heure est de 14 %, dont 5 % expliqué par les caractéristiques des personnes et des emplois occupés et 9 % « inexpliqué ». Selon une autre étude de l'INSEE⁴, portant sur l'ensemble des salariés des secteurs public et privé de 1990 à 2002, l'écart de salaire mensuel, estimé à 27 %, se décompose en un écart de temps de travail (13 %) et un écart de salaire horaire (14 %), dont 7 % « expliqué » et 7 % « inexpliqué », ces proportions étant restées stables entre 1990 et 2002.

L'écart entre le **nombre moyen d'heures travaillées** par les femmes et les hommes provient d'abord du 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. Ainsi, selon l'étude INSEE précédemment citée, l'écart de temps de travail (13 %) mesuré dans l'enquête Emploi résulte à la fois du temps partiel (8 %) et du nombre d'heures effectué par les salariés à temps complet (5 %).

L'écart de salaire horaire « expliqué » reflète d'une part les différences de « capital humain » 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, etc.), ce que l'on peut mesurer par un indicateur de « ségrégation » (**document n°2**). 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 la « ségrégation » des emplois masculins et féminins qui est devenue une des causes principales des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'indicateur de « ségrégation » calculé par la DARES tend cependant à diminuer depuis le milieu des années 90⁵.

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

- soit aux effets de variables non observées, par exemple les contraintes de l'emploi (horaires de travail, éloignement géographique, pénibilité ou risques, etc.) ;
- soit à des pratiques de discrimination salariale.

Il faut donc se garder d'assimiler écart salarial « inexpliqué » et mesure de la discrimination : la discrimination salariale ne constitue qu'une partie de l'écart salarial « inexpliqué » et,

³ Les écarts sont calculés en rapportant la rémunération des femmes à celle des hommes.

⁴ Dominique Meurs et Sophie Ponthieux, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », Economie et Statistique n°398-399, 2006. Les résultats mentionnés ici correspondent aux décompositions de l'écart des salaires figurant dans l'annexe I (moyennes 1990-2002).

⁵ Voir « La répartition des hommes et des femmes par métiers », DARES Analyses n°79, décembre 2013 (étude reprise dans le document n°2).

réciroquement, la « ségrégation » des emplois masculins et féminins, 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 variables explicatives non observées dans les deux études INSEE et DARES précédemment citées 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 élevé (**document n°4**). 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. Cependant, l'essentiel de cet écart est déjà expliqué par les caractéristiques de ces femmes (diplôme, etc.) ou des emplois occupés (**document n°5**). Une fois ces caractéristiques prises en compte, les interruptions d'activité contribuent à expliquer à hauteur de trois points supplémentaires l'écart de salaire moyen entre femmes et hommes⁶.

Finalement, l'origine et la persistance des écarts salariaux entre les femmes et les hommes renvoient à deux explications, 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 discrimination (**document n°5**).

La seconde explication privilégie les stéréotypes de genre, qui conduisent à la « ségrégation » des emplois, avec des métiers féminins moins rémunérateurs et souvent exercés à temps partiel, lequel serait fréquemment subi notamment dans certains métiers féminins⁷ ; ces différences d'opportunités de carrière offertes aux femmes et aux hommes expliqueraient alors 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.

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

⁶ La part « inexpliquée » dans l'étude DARES passe de 9 points à 6 points lorsque l'on introduit les interruptions de carrière parmi les variables explicatives des écarts salariaux. Voir Moschion et Muller, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », Premières Synthèses n° 011, DARES 2010 (étude citée dans le document n°2). Des calculs effectués à partir du document n°5 aboutissent à un résultat comparable.

⁷ Environ un quart des emplois d'agents d'entretien, aides ménagères et employés de maison relèvent du sous-emploi (voir document n°2).

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* ».

2. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes

Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes, observés pour les générations actuelles de retraités, ou projetés pour les générations actuellement actives, sont présentés successivement pour l'ensemble des retraités résidant en France (**document n°6**), pour les pensions versées par le régime général (**document n°7**), celles de la fonction publique d'Etat (**document n°8**) et de la fonction publique territoriale (**document n°9**) et enfin dans quelques pays étrangers (**document n°10**).

2.1. Les écarts de pension de droit propre en France

En 2008, pour les retraités résidant en France des générations parties à la retraite (générations nées avant 1943, ayant donc 65 ans ou plus en 2008), la pension de droit propre (c'est-à-dire hors réversion) des femmes ne représentait que 48 % de celle des hommes (833 € par mois contre 1 743 €). Ce ratio progresse au fil des générations, passant de 44 % pour les générations 1924-1928 à 56 % pour les générations 1939-1943. Selon des simulations réalisées à partir du modèle Destinie de l'INSEE, ce ratio atteindrait 70 % pour les générations nées dans les années 50, puis progresserait plus lentement pour valoir 80 % pour les générations nées dans les années 70 (**document n°6**).

Notons que le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes, calculé pour une génération donnée, est plus élevé lorsque l'on inclut les retraités résidant à l'étranger et lorsque l'on corrige, pour les générations les plus âgées, le biais lié à la mortalité différentielle⁸ (**document n°14**). Ainsi, l'indicateur présentant ce ratio dans le document n°14 vaut 61 % pour les générations 1939-1943 et progresse pour atteindre 64 % pour la génération 1946, dernière génération observée.

Le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes est également plus élevé lorsque l'on inclut les pensions de réversion : 64 % pour les retraités nés avant 1943, vivant en 2008 et résidant en France (**document n°6**) ; 69 % pour la génération 1946, y compris les retraités résidant à l'étranger (**document n°14**).

En dépit des droits familiaux qui majorent la durée d'assurance, les femmes à la retraite en 2008 n'ont validé en moyenne que 131 trimestres de durée d'assurance tous régimes contre 161 trimestres pour les hommes (y compris droits familiaux)⁹. En effet, elles ont souvent cessé leur activité définitivement ou pendant une longue période suite à la naissance de leurs enfants. Elles ont en outre effectué une grande partie de leur carrière à une époque où les écarts de salaire entre les femmes et les hommes étaient importants (de l'ordre de 35 % dans le secteur privé entre 1950 et 1970).

⁸ Comme les retraités les plus aisés vivent plus longtemps que les autres, la pension moyenne des générations les plus âgées est surestimée lorsque l'on observe la pension moyenne des retraités qui sont encore en vie. Cette surestimation concerne les hommes comme les femmes, mais elle est plus marquée pour les hommes. D'où une sous-estimation du ratio, de l'ordre de deux points pour la génération 1924-28 dans l'EIR 2008.

⁹ Voir Andrieux V. et Chantel C., « Les retraites perçues fin 2008 », Études et résultats, n° 758, Drees, 2011.

Le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes progresse rapidement pour les générations qui partent actuellement à la retraite, car les femmes de la génération du baby-boom (nées après 1945) ont davantage participé au marché du travail, ne s'arrêtant de travailler que pour élever leurs enfants en bas âge. L'inactivité féminine a pris principalement la forme d'interruptions d'activité suite aux naissances dont la durée s'est réduite au fil des générations. En outre, les femmes de la génération du baby-boom ont bénéficié de carrières salariales plus favorables, compte tenu de la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes entre 1970 et 1990.

Pour les générations nées après 1960, qui partiront à la retraite après 2020, la durée moyenne d'assurance (y compris droits familiaux) des femmes convergerait vers celle des hommes selon les projections. Compte tenu des incertitudes liées aux projections, il est difficile de savoir si la durée d'assurance des femmes demeurera, à législation inchangée, un peu inférieure ou au contraire un peu supérieure à celle des hommes (**document n°6**). Quoi qu'il en soit, les écarts de pension entre les femmes et les hommes reflèteront essentiellement les écarts de salaire (y compris le temps partiel), qui ont tendance à ne plus diminuer. Ces écarts de salaire sont peu corrigés dans les droits à retraite, excepté par les minima de pension pour les bas salaires.

2.2. *Les écarts de pension dans les principaux régimes de base*

Au régime général, le plafonnement des salaires limite les écarts de salaires de référence¹⁰ et par voie de conséquence les écarts de pension. Le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes était de 77 % parmi les liquidants en 2009 et augmenterait d'ici 2029 selon des projections réalisées avec le modèle Prisme prenant en compte la réforme de 2010 mais pas celle de 2014 (**document n°7**). En 2029 comme en 2009, les femmes liquideraient leur pension du régime général en moyenne un peu plus tard (0,5 an) que les hommes, mais leur durée validée moyenne serait proche de celle des hommes pour les monopensionnés, alors qu'elle était inférieure en 2009. Les écarts de pension au régime général entre les femmes et les hommes, pour les liquidants en 2029, proviendraient alors essentiellement des écarts de salaire de référence, alors que pour les liquidants en 2009 ils provenaient aussi, dans une moindre mesure, des écarts de taux de liquidation et de coefficient de proratisation.

Dans la fonction publique d'Etat civile, les écarts de pension sont plus réduits : le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes était de 85 % parmi les liquidants en 2012 (**document n°8**). Les écarts sont sensiblement plus faibles que dans le secteur privé, à la fois en termes de salaire (11 % pour l'indice moyen à la liquidation) et de durée (5 % pour la durée moyenne de service¹¹, et 1 % pour la durée moyenne d'assurance tous régimes). Le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes pour l'ensemble des personnes à la retraite en 2012, et non plus pour les seuls liquidants de 2012, est du même ordre de grandeur (84 % exactement), ce qui suggère que les écarts de pension entre les

¹⁰ Vanriet-Margueron J., 2013, « Écart salarial hommes-femmes : des mesures particulières sur des carrières complètes », *Retraite et société*, n° 66.

¹¹ Dans la fonction publique, une période à temps partiel est comptée pour la quotité de temps partiel dans la durée moyenne de service acquis, alors qu'elle est comptée comme du temps plein pour la durée d'assurance tous régimes (voir les formules de calcul des pensions de la fonction publique dans le **document n°9**). Ainsi, les effets du temps partiel sont pris en compte dans la durée de service pour la fonction publique, alors qu'ils sont pris en compte dans le salaire de référence pour le secteur privé.

femmes et les hommes en moyenne n'étaient guère plus importants pour les générations précédentes.

À la CNRACL, les écarts de pension sont également réduits : le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes est de 90 % pour la génération 1946, avec des écarts de 7 % pour l'indice moyen et 6 % pour la durée moyenne de service (**document n°9**). Les écarts de pension sont plus élevés dans la fonction publique territoriale que dans la fonction publique hospitalière. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes fonctionnaires de même catégorie sont plus élevés pour la catégorie A que pour les catégories B et C, comme dans la fonction publique d'Etat civile où ils sont même inexistantes pour les catégories B et C.

2.3. *Les écarts de pension à l'étranger*

Dans les pays européens étudiés par le COR (l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède), la pension moyenne de retraite de droit propre des femmes actuellement à la retraite est généralement sensiblement inférieure à celle des hommes. Le ratio entre les deux varie entre un peu moins de 60 % en Allemagne¹² à près de 75 % en Suède. La prise en compte des pensions de réversion réduit fortement ces écarts, puisque, par exemple, le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes en Allemagne augmente alors de plus de 10 points et passe à un peu plus de 70 %. Si on s'intéresse uniquement aux nouveaux retraités, les écarts de pension entre les femmes et les hommes en moyenne sont beaucoup plus faibles, comme en France.

Dans les pays étudiés, malgré la montée de l'activité féminine, les carrières professionnelles des femmes continuent de se distinguer de celles des hommes, en termes de type d'emploi, de durée du travail (avec le temps partiel notamment) et de rémunération horaire. Les évolutions sur le marché du travail ont pour effet d'augmenter les droits à retraite des femmes et de les rapprocher de ceux des hommes mais elles ne suffiront pas à elles-seules à annuler les écarts de pension entre les femmes et les hommes, lorsque les générations actives d'aujourd'hui partiront à la retraite.

3. **Les droits familiaux et les autres dispositifs de retraite concernant les femmes**

Les règles relatives au calcul du montant des pensions et les dispositifs de solidarité en matière de retraite réduisent et parfois accentuent les écarts de pension qui résultent directement des disparités sur le marché du travail.

Comme l'a montré le douzième rapport du COR¹³, certaines règles de calcul du montant des pensions s'avèrent relativement défavorables aux assurés à carrière courte, dont beaucoup de femmes : c'est le cas du calcul du salaire de référence sur les 25 meilleures années au régime général ; c'est aussi le cas de la règle des 200 heures SMIC (devenues 150 heures) pour valider un trimestre, combinée avec les règles de calcul du salaire de référence, pour certaines carrières précaires avec temps partiel court.

¹² Valeur proche de celle de la France en 2012 (57 %), sur le champ de l'ensemble des retraités y compris les résidents à l'étranger.

¹³ Voir pages 105 à 108.

Cependant, le système de retraite comprend un grand nombre de dispositifs de solidarité (droits familiaux, minima de pensions, périodes validées au titre du chômage, de la maladie, de la maternité ou de l'invalidité, départs anticipés, etc.) dont les montants de retraite versés (**document n°11**) réduisent significativement les écarts de pension entre les femmes et les hommes : en 2008, ils relèvent de 9 points le ratio entre les montants moyens des pensions des femmes et des hommes, qui passe de 45,9 % à 55,2 % (sur le champ des retraités de droit propre âgés de 60 ans ou plus et résidant ou non en France). En effet, l'ensemble des dispositifs de solidarité représentent 29,7 % des masses de pension de droit propre versées aux femmes en 2008, contre 16,0 % pour les hommes, dont respectivement 13,2 % et 3,9 % pour les seuls droits familiaux.

Parmi ces dispositifs, trois d'entre eux relèvent à eux seuls de 8 points le ratio entre les montants moyens des pensions des femmes et des hommes : il s'agit de la MDA, de l'AVPF et des minima de pension. Les deux premiers sont des droits familiaux qui bénéficient presque exclusivement aux femmes (7,0 Mds € en 2008). Les sommes versées au titre des minima de pension (6,9 Mds € en 2008) bénéficient aux femmes pour les trois quarts.

En revanche, les autres dispositifs affectent peu le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes. C'est notamment le cas des majorations de pension pour trois enfants et plus (6,9 Mds € en 2008), qui sont proportionnelles et accentuent même légèrement les écarts de pension entre les femmes et les hommes, abaissant le ratio de 0,3 point en 2008.

Les masses versées au titre des dispositifs de solidarité en matière de retraite ont eu tendance à augmenter pour les femmes, avec notamment la montée en charge de l'AVPF qui se poursuit, tandis qu'elles diminuaient pour les hommes au fil des générations.

Le **document n°12** rappelle les principales évolutions législatives et réglementaires, intervenues ces dernières années, concernant les droits familiaux et les autres dispositifs en matière de retraite ayant un impact sur les pensions des femmes.

Il rappelle, notamment, les différentes mesures prévues par la loi du 20 janvier 2014 pour faciliter la validation de trimestres pour les assurés travaillant à temps très partiel (en particulier l'abaissement du seuil des 200 heures SMIC à 150 heures SMIC pour valider un trimestre, qui devrait limiter l'effet sur les carrières précaires rappelé précédemment), pour mieux prendre en compte les périodes d'inactivité liées à l'accouchement (dans les dispositifs de périodes assimilées et de départ anticipé pour carrières longues), pour ouvrir de nouveaux droits aux aidants familiaux (notamment la suppression de la condition de ressources pour bénéficiaire de l'AVPF dans certains cas) ainsi qu'aux conjoints collaborateurs et aux conjoints exploitants dans le secteur agricole. La loi prévoit également la remise de deux rapports du gouvernement au Parlement sur les droits familiaux et les pensions de réversion. Enfin, elle fait de l'objectif de réduction des écarts de pension entre les femmes et les hommes un élément important du pilotage du système de retraite (voir aussi **document n°14**).

Les évolutions de la législation posent la question de leur impact sur les écarts de pension entre les femmes et les hommes, qu'il s'agisse des mesures concernant directement les femmes ou plus généralement des réformes en matière de retraite. Le **document n°6** montre que l'impact des réformes successives intervenues à partir de 1993 est délicat à évaluer, car ces réformes comprennent de nombreuses dispositions tantôt favorables aux femmes, tantôt favorables aux hommes, de sorte que l'effet global est indéterminé. Par ailleurs, peu d'études ont quantifié cet impact jusqu'à présent.

C'est pourquoi, à la demande du secrétariat général du COR, l'INSEE a simulé à l'aide du modèle Destinie les effets des réformes successives intervenues depuis 1993 sur les écarts de pension et d'âge de départ à la retraite entre les femmes et les hommes, pour les générations nées entre 1935 et 1965. Il a été supposé que les individus liquident leur retraite lorsqu'ils peuvent bénéficier du taux plein. Il ressort que les effets des réformes sont peu différenciés par sexe. S'agissant des montants de pension, chacune des réformes aurait plutôt désavantagé en moyenne les femmes par rapport aux hommes¹⁴. Cependant, les effets cumulés des réformes sur le ratio entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes restent minimales : ils ne l'abaisseraient que de 2 points au maximum pour les générations les plus récentes, ce qui est faible par rapport à la progression du ratio au fil des générations. S'agissant de l'âge moyen de départ à la retraite, les différentes réformes jouent en sens contraire et les effets différenciés par sexe de l'ensemble des réformes ne dépasseraient pas 0,2 à 0,3 an, ce qui est faible par rapport au relèvement global de l'âge moyen de départ à la retraite induit par les réformes (plus de 2 ans).

Enfin, les réflexions du COR sur les droits familiaux, rappelées dans son douzième rapport, dessinent des pistes d'évolution de ces droits qui restent d'actualité (**document n°13**). Ces pistes incluent notamment l'idée de mieux articuler la MDA et l'AVPF, de manière à ne permettre la validation de trimestres que dans la mesure des trimestres effectivement perdus du fait des interruptions d'activité. Pour mieux prendre en compte l'effet des enfants sur les salaires, la MDA pourrait par ailleurs être transformée en partie sous forme de majorations de pension et, pour notamment ne pas écarter trop longtemps les femmes du marché du travail, l'AVPF pourrait être recentrée sur les jeunes années des enfants. Concernant enfin la majoration de pension pour trois enfants et plus, son éventuelle évolution pose au préalable la question de savoir si l'on souhaite conserver un dispositif spécifique pour les parents de famille nombreuse¹⁵.

4. Indicateurs relatifs aux écarts de pension entre les femmes et les hommes

Dans les réflexions qu'il a menées depuis le début de l'année 2014 pour l'élaboration d'indicateurs de suivi du système de retraite, en vue du document qu'il devra publier chaque année avant le 15 juin, 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 hommes¹⁶.

Le **document n°14** du dossier récapitule ces divers indicateurs. Afin de mieux faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes, ces indicateurs sont représentés sous la forme de ratio. Le document présente en outre plusieurs indicateurs complémentaires, qui permettent d'affiner l'analyse.

¹⁴ Soit elles diminueraient davantage les pensions des femmes (augmentation du nombre d'années pour calculer le salaire de référence, allongement de la durée exigée pour un coefficient de proratisation à 100 %), soit elles augmenteraient davantage les pensions des hommes (prolongation de carrière induite par le relèvement de l'âge légal en 2010, modification des règles relatives au polypensionnés en 2014).

¹⁵ Dans le 6^e rapport du COR, le Conseil s'est déclaré réservé sur la perspective de redéployer les majorations pour trois enfants et plus en direction de l'ensemble des parents ou, alternativement, vers l'ensemble des mères (voir page 264).

¹⁶ Voir notamment 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) et le document n°12 de la séance du 26 mars 2014 (indicateurs de durée de retraite).