

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

Document N°07
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Inégalités de pension entre hommes et femmes : du constat de 2009
aux perspectives de 2029 : l'exemple du régime général**

*Catherine Bac et Christophe Albert (CNAV)
Retraite et Société n°63, CNAV 2012*

INÉGALITÉS DE PENSION ENTRE HOMMES ET FEMMES : DU CONSTAT DE 2009 AUX PERSPECTIVES DE 2029

L'exemple du régime général

Catherine Bac et Christophe Albert

La Doc. française | *Retraite et société*

2012/2 - n° 63
pages 19 à 49

ISSN 1167-4687

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2012-2-page-19.htm>

Pour citer cet article :

Bac Catherine et Albert Christophe, « Inégalités de pension entre hommes et femmes : du constat de 2009 aux perspectives de 2029 » L'exemple du régime général,
Retraite et société, 2012/2 n° 63, p. 19-49.

Distribution électronique Cairn.info pour La Doc. française.

© La Doc. française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Inégalités de pension entre hommes et femmes : du constat de 2009 aux perspectives de 2029

L'exemple du régime général

Catherine Bac, Christophe Albert,
Direction statistiques, prospective et recherche, Cnav

Le thème des inégalités hommes/femmes au cours de la vie active n'est pas nouveau, mais il a longtemps été considéré comme secondaire dans le domaine des retraites. Depuis les débats autour de la réforme des majorations pour enfant en 2009 et la réforme des retraites de 2010, ce sujet est devenu de plus en plus important. Les différences de niveaux de revenus et de participations au marché du travail engendrent, dans le modèle français globalement contributif, des inégalités au moment de la retraite. Les publications de l'Insee, de la Drees ou de la Cnav, sans oublier les rapports et les colloques du Conseil d'orientation des retraites (COR) ont évoqué à plusieurs reprises cette problématique : « Malgré les mécanismes de redistribution importants mis en œuvre au bénéfice des femmes au sein des régimes de retraite, les écarts de niveaux de pension entre hommes et femmes restent élevés. »¹

Un constat réalisé à partir du modèle Destinie de l'Insee sur l'ensemble des régimes du secteur privé (Bonnet, *et al.*, 2006) montre que le ratio rapportant les pensions moyennes des femmes aux pensions moyennes des hommes augmenterait du fait de l'accroissement de l'activité féminine au fil des générations, mais se stabiliserait à terme à un niveau de 60 % pour les générations 1965-1974, alors que les pensions des hommes valaient le double de celles des femmes pour les générations 1940-1944. L'étude montre au passage que la réduction des écarts aurait été plus importante sans les réformes de 1993 et de 2003. Par ailleurs, les travaux de Bonnet et Geraci (2009) rappellent qu'en 2004, la pension de droit propre des femmes ne représentait que 48 % de celles des hommes (tous régimes français confondus), situation relativement comparable à celles des systèmes italiens (54 %) et allemands (52 %) par exemple.

Il nous a semblé utile de faire le point, à partir de données plus récentes, sur ce domaine relativement compliqué étant donné qu'il résulte à la fois des inégalités au sein des carrières, des évolutions de législation, ou des modifications de comportement de départ en retraite. Face à cette complexité, notre étude se focalisera sur le sort des assurés uniquement salariés du secteur privé tout au long de leur carrière, autrement dit, sur les monopensionnés du régime général. L'analyse de l'écart des pensions se concentrera sur la seule pension de base du régime général, sans prise en compte des pensions

1 Fiche 2 du colloque du COR, « Retraites : droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes », 15 décembre 2005.

complémentaires (ni d'éventuels droits à réversion). La population concernée représente environ 45 % des assurés du régime général, lesquels représentent 97 % des assurés de l'ensemble des régimes de retraite de base du système de protection sociale français.

L'accent sera mis sur les différences de pension entre populations homogènes, en particulier en termes d'âge de départ en retraite. Le choix d'une analyse par groupes d'âge de départ en retraite se justifie afin de clarifier les rôles respectifs des carrières et des éléments de compensation à l'œuvre dans le calcul de la pension, surtout lorsque ceux-ci apparaissent cruciaux pour les femmes. Le constat global des inégalités de pension masque une somme d'effets croisés que les données recueillies à la liquidation peuvent permettre de détailler. L'étude portera ainsi sur une analyse fine des composantes du calcul de la pension de base du régime général : la durée de carrière, la durée d'assurance validée au régime général et le salaire de référence. Ces composantes ont-elles toutes les trois la même portée au regard des inégalités ? Comment évoluent leurs effets en projection ? Le minimum de pension au régime général suffit-il à réduire les écarts de pension ?

Alors que la première partie fait référence à des données constatées issues du flux de nouveaux retraités du régime général de l'année 2009, la seconde partie, consacrée aux futurs retraités de 2029, repose en partie sur les projections réalisées à partir du modèle Prisme. L'intérêt d'un regard en projection est de vérifier si le constat actuel des inégalités pourrait perdurer : la convergence supposée à l'œuvre en matière d'activité suffirait-elle à combler l'écart de pension entre hommes et femmes ? L'évolution des âges de départ en retraite expliquerait-elle une partie des évolutions des inégalités ? En contrôlant l'incidence des hypothèses de projection, l'objectif sera d'apprécier la transformation des écarts de pension entre hommes et femmes, dans un contexte d'évolution des carrières et des règles législatives, en particulier avec le recul de l'âge de départ à la retraite et l'allongement de la durée nécessaire pour le taux plein. Le contexte économique est également différent : la montée du chômage depuis 1980 et les évolutions de quotités de travail influencent probablement le constat des inégalités hommes/femmes.

Constat sur les nouveaux retraités de 2009

Les assurés qui ont liquidé leur pension du régime général au cours de l'année 2009 étaient au nombre de 630 000, 293 000 hommes et 337 000 femmes. Ce flux de retraités est composé pour l'essentiel d'assurés issus des générations 1944 et 1949. La première partie de notre étude est consacrée à l'analyse des écarts de pension constatés aujourd'hui pour la pension de base du régime général. Cette analyse se concentrera en particulier sur les pensions des monopensionnés du régime général, c'est-à-dire des retraités ayant effectué toute leur carrière en tant que salariés du secteur privé. Cette sélection permet de disposer dans le détail des éléments de carrière des assurés et des paramètres de calcul de la pension, dans un contexte où tous les retraités sont soumis aux mêmes règles de calcul.

Éléments de cadrage sur le flux 2009

Les nouveaux retraités de l'année 2009 sont des femmes à 53 %. Celles-ci ont une pension mensuelle moyenne au régime général de 540 euros contre 706 euros pour les hommes. Ces montants n'incluent ni les pensions des régimes complémentaires ni celles

des autres régimes de base pour les retraités polypensionnés. En outre, la non prise en compte des pensions complémentaires réduit le constat des écarts de pensions entre hommes et femmes².

La pension de droit propre du régime général est composée des éléments suivants³ : **(salaire annuel moyen * coefficient de proratisation * taux de liquidation)**

Il s'agit de la pension de droit propre directe au régime général, à laquelle peuvent éventuellement s'ajouter le minimum contributif⁴ et des avantages complémentaires (comme les majorations de pension pour trois enfants et plus), ce qui constituera la pension globale versée par le régime général.

Tableau 1 > Pensions et âges moyens à la retraite au régime général pour le flux 2009

	Hommes	Femmes	Pension femmes/hommes
Pension globale régime général (par mois en euros 2009)	706 €	540 €	76,5 %
Âge moyen de liquidation	61,3 ans	61,6 ans	

Source : Cnav – nouveaux retraités 2009.

L'écart de 23,5 % entre les pensions est inférieur à ceux obtenus dans les travaux précédents (Bonnet, *et al.*, 2006 ; Bonnet et Geraci, 2009). Comme souligné auparavant, il concerne en effet la pension de base du régime général dont le montant est plafonné (son montant ne peut excéder 50 % du plafond de la sécurité sociale, soit 1 429,50 euros par mois en 2009 ou 17 154 euros par an).

Le flux de nouveaux retraités du régime général intègre à la fois des retraités percevant comme seule pension de base celle du régime général et des retraités percevant plusieurs pensions de base du fait de cotisations au cours de la carrière dans plusieurs régimes. Le niveau et l'importance pour l'assuré de la pension de base du régime général sont donc différents pour les monopensionnés et les pluripensionnés.

Tableau 2 > Montants des pensions versées par le régime général et répartition des effectifs

	Monopensionnés	Polypensionnés	Ensemble
Pension régime général – hommes (par mois en euros 2009)	952	500	706
Pension régime général – femmes (par mois en euros 2009)	653	378	540
Répartition des effectifs			
Hommes	46 %	54 %	100 %
Femmes	59 %	41 %	100 %

Champ : monopensionnés et les polypensionnés partis en retraite en 2009.

Source : Cnav – nouveaux retraités 2009 du régime général

2 D'après l'échantillon interrégime de retraités 2004, les hommes retraités du régime général vivants au 31 décembre 2004 reçoivent une pension tous régimes de 1 450 euros contre 713 euros pour les femmes, la pension de ces dernières représentant 47 % de la pension des hommes. Pour le seul droit propre de base versé par le régime général, les montants sont les suivants 598 euros et 417 euros, soit une pension des femmes correspondant à 65 % de celle des hommes (Mette, 2009).

3 Voir encadré 1 pour une description plus complète de la formule de calcul.

4 Voir Bac, Bridenne et Couhin (2007) ou Bac et Couhin (2008) pour une description du dispositif du minimum contributif.

Les polypensionnés ont en moyenne des pensions du régime général plus faibles dans la mesure où celles-ci ne couvrent pas l'ensemble de leur carrière. Les hommes sont en moyenne plus souvent polypensionnés, ce qui tend à réduire l'écart de pension de base du régime général entre hommes et femmes lorsque l'on étudie l'ensemble du flux. En se focalisant sur les seuls monopensionnés, la pension des femmes représente 68,5 % de celle des hommes contre 76 % pour l'ensemble du flux. Dans ce cas précis, cet écart est induit par des déroulements de carrière différents : période d'activité sur le cycle de vie, durée d'assurance et niveau de salaires.

Afin de mettre en évidence les facteurs explicatifs de l'écart entre hommes et femmes, on cherche à restreindre l'analyse à un groupe homogène, en l'occurrence les monopensionnés. Pour accroître l'homogénéité de la sous-population et se concentrer sur les écarts de pensions induits par des différences de déroulement de carrière, seules les pensions normales, c'est-à-dire hors liquidations au titre de l'incapacité ou de l'inaptitude, seront retenues. De par la législation, ces pensions versées au titre de l'inaptitude induisent une compensation qui se traduit par l'acquisition du taux plein, indépendamment de la durée d'assurance validée. Les trajectoires de ces assurés et les niveaux de pensions associés étant particuliers, le choix est de les exclure de la suite de l'analyse⁵.

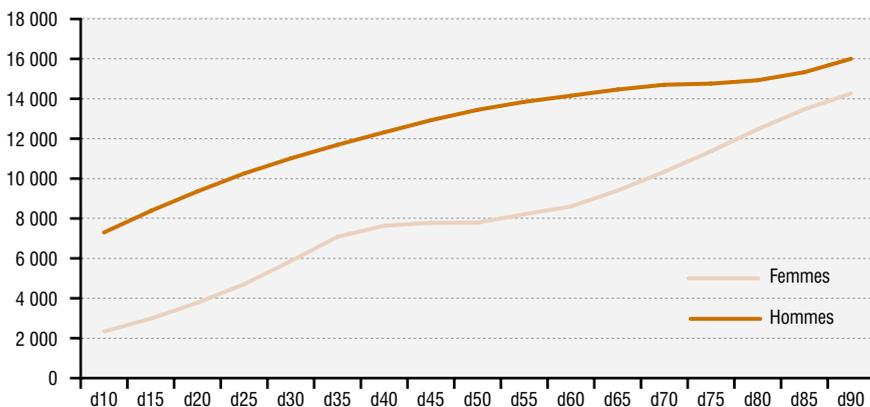
Les écarts de pension du régime général entre hommes et femmes monopensionnés

La population des monopensionnés ayant une pension normale représente un peu moins de la moitié (46 %) de l'ensemble du flux 2009 (toutes pensions), soit environ 260 000 retraités. Les femmes sont un peu plus nombreuses (59 %) que les hommes. La pension moyenne versée par le régime général aux retraités monopensionnés du flux 2009 est de 1 014 euros pour les hommes et de 681 euros pour les femmes, soit une pension des femmes représentant 67 % de celle des hommes. En termes de distribution de pension, on observe un rapprochement des deux courbes pour les derniers déciles lié au plafonnement de la pension, ainsi que l'inflexion de la courbe des femmes liée à la concentration des bénéficiaires du minimum contributif. En revanche, l'écart entre les deux distributions est important, en particulier pour les premiers déciles.

Ces écarts de pension concernent des assurés qui sont partis en retraite entre 60 (voire avant) et 65 ans. Selon l'âge de départ en retraite, les déroulements de carrière diffèrent. Habituellement, les assurés qui liquident leur pension à 60 ans ont une meilleure carrière que ceux qui partent à 65 ans. Il est délicat de comparer des pensions liquidées à des âges trop éloignés. Par conséquent, la population est scindée en trois groupes, représentatifs à notre sens de la diversité des situations face à la retraite : les assurés liquidant avant l'âge légal de départ en retraite (avant 60 ans en 2009), ceux liquidant entre l'année de leur soixantième anniversaire et celle de leur soixante-quatrième anniversaire, et ceux partant l'année de leurs 65 ans. Comme première indication de déroulement différencié de carrière entre les hommes et les femmes, il apparaît que les groupes ne sont pas composés équitablement de femmes et d'hommes (tableau 3), particulièrement aux âges extrêmes : 30 % des femmes et 14 % des hommes monopensionnés partis en 2009, percevant une pension normale, avaient 65 ans. Par ailleurs, les départs avant 60 ans concernent 8 % des hommes et 3 % des femmes.

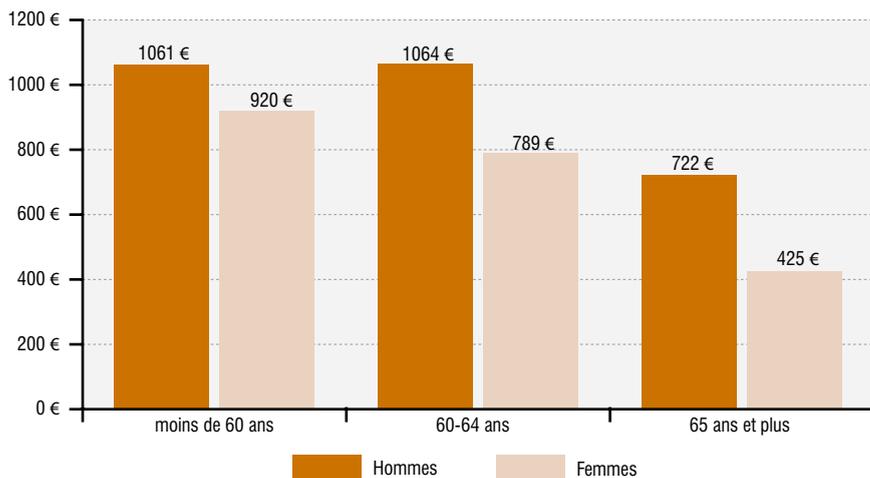
5 Pour une analyse détaillée des pensions des retraités ayant liquidé au titre de l'inaptitude en 2009, voir Di Porto (2011).

Graphique 1 > Distributions de la pension globale des hommes et des femmes sur les seuls monopensionnés



Source : Cnav.
Champ : retraités du régime général partis en 2009, monopensionnés et bénéficiaires d'une pension normale.

Graphique 2 > Montant moyen de pension en fonction de l'âge de liquidation



Source : Cnav.
Champ : retraités du régime général partis en 2009, monopensionnés et bénéficiaires d'une pension normale.
Note : pension de base, avec minimum contributif et avantages complémentaires.

L'observation des écarts pour chaque groupe d'âge de départ en retraite montre que les écarts hommes/femmes sont assez différents. Les différences sont d'autant plus importantes que les âges de liquidation sont plus tardifs (de 13 % pour les départs avant 60 ans à 41 % pour ceux qui attendent 65 ans). À noter que ces écarts sont renforcés, particulièrement pour les départs à 65 ans, si l'on ne retient que le droit propre composant la pension de base, en excluant donc le minimum contributif et les avantages complémentaires (encadré 1). Pour les départs à 65 ans, l'écart de droit propre entre les hommes et les femmes est de 54 % (tableau 3).

ENCADRÉ 1**Le calcul de la pension de droit propre au régime général**

Dès qu'il a cotisé au moins un trimestre, un assuré a droit à une pension au régime général et il acquiert ensuite des droits à pension tout au long de sa carrière.

Formule de calcul de la pension au régime général :

P = taux de liquidation * SAM * coefficient de proratisation

Le montant de la pension de base (P) fait intervenir 3 paramètres :

- le taux de liquidation ;
- le salaire annuel moyen (SAM) ;
- le coefficient de proratisation qui est le ratio de la durée d'assurance validée dans le régime général rapportée à la durée de référence. Cette dernière correspond à la durée nécessaire pour le taux plein pour la génération 1948 et les suivantes.

La durée d'assurance régime général

Elle prend en compte le nombre de trimestres accumulés par le salarié au régime général.

La durée d'assurance nécessaire pour le taux plein

Cette durée d'assurance nécessaire pour le taux plein progresse avec les générations afin de suivre l'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans. Cette durée était de 150 trimestres pour les générations avant 1934. Elle a progressé d'un trimestre par génération pour atteindre 160 trimestres pour la génération 1943. Elle a de nouveau augmenté à partir de 1949 d'un trimestre par génération pour se fixer à 166 trimestres pour la génération 1955.

Le taux de liquidation

La durée d'assurance permet de déterminer le taux de liquidation pour le calcul de la pension. Le taux de liquidation est calculé en prenant en compte la durée d'assurance dans tous les régimes auxquels le salarié a cotisé.

Pour bénéficier du taux maximal de 50 % (taux plein), il existe 3 critères alternatifs :

- soit totaliser la durée nécessaire ;
- soit cesser son activité à l'âge du taux plein ou, pour les générations présentes dans le flux 2009, à 65 ans sans nécessairement remplir la condition d'assurance ;
- soit être titulaire d'une pension invalidité ou inapte au travail.

Le taux de liquidation de la pension est minoré si l'assuré ne remplit pas l'une de ces conditions.

Le salaire annuel moyen

Le salaire annuel moyen est calculé sur la base des meilleurs salaires annuels soumis à cotisation mais limités à quelques années. Ces salaires, limités au plafond de la sécurité sociale, sont revalorisés par des coefficients fixés chaque année en fonction de l'inflation ou le salaire moyen selon les périodes*. Le nombre d'années pris en compte dépend de l'année de naissance : pour la génération 1944, les 21 meilleures années sont prises en compte tandis qu'à partir de la génération 1948, les 25 meilleures années sont prises en compte.

ENCADRÉ 1 > suite

Si le nombre d'années cotisées au régime général est inférieur au nombre d'années nécessaire au calcul du salaire annuel moyen, on prend en considération l'intégralité des années soumises à cotisations. De plus, il n'est pas tenu compte des salaires annuels ne validant pas un trimestre.

La pension globale comprend la pension de droit propre à laquelle s'ajoute potentiellement le minimum contributif (pour les liquidations à taux plein) ainsi que des avantages complémentaires comme, par exemple, la majoration de 10 % pour trois enfants.

*Jusqu'en 1986, la revalorisation des salaires portés au compte était indexée sur l'évolution du salaire moyen des salariés du secteur privé. Depuis, il suit l'inflation, impliquant une certaine dévalorisation des salaires intégrés dans le calcul du SAM. La dévalorisation est d'autant plus importante que les salaires sont anciens.

La plupart des assurés qui partent en retraite avant 65 ans ont des carrières qui leur permettent habituellement de valider la durée nécessaire au taux plein. Les écarts de pension entre hommes et femmes sont dans ces cas davantage liés aux écarts de rémunération au cours de la carrière. Dans le cas des personnes qui partent en retraite à 65 ans, la grande majorité des femmes n'a pas validé la durée taux plein. En effet, elles ont des durées d'assurance bien plus faibles que celles des hommes. Dans ces cas, les écarts de pension entre hommes et femmes sont liés à l'effet cumulé des écarts de salaires au cours de la carrière et aux différences de taux de proratisation (tableau 4). Le bénéfice du minimum contributif qui intervient dans cette sous-population, particulièrement pour les femmes, ne parvient pas à compenser les écarts de la partie strictement contributive de la pension.

Tableau 3 > Écart de pension des femmes par rapport aux hommes

Groupes d'âge de départ en retraite	Pensions globales	Pensions de droit propre	Répartition par âge de départ des hommes	Répartition par âge de départ des femmes
Moins de 60 ans	-13 %	-13 %	8 %	3 %
60-64 ans	-26 %	-28 %	78 %	67 %
65 ans et plus	-41 %	-54 %	14 %	31 %
Ensemble	-33 %	-38 %	100 %	100 %

Source : Cnav.

Champ : retraités du régime général partis en 2009, monopensionnés et bénéficiaires d'une pension normale.

Pour les liquidations entre 60 et 64 ans, les femmes qui liquident à taux réduit sont plus nombreuses que les hommes (17 % des femmes contre 7 % des hommes), mais leur durée d'assurance est en moyenne plus élevée que celle des hommes (109 trimestres contre 104). Cela explique la coexistence d'un coefficient de proratisation plus faible pour les femmes (95 % pour les femmes contre 98 % pour les hommes) avec une durée d'assurance moyenne plus élevée (166 trimestres en moyenne pour les femmes contre 164 pour les hommes).

Pour mieux comprendre les écarts de pensions entre hommes et femmes constatés selon les âges de départ en retraite, nous avons décomposé les écarts en fonction des différents éléments du calcul de la pension.

Tableau 4 > Paramètres de calcul des pensions selon le sexe et l'âge de départ

		Départ avant 60 ans	Départ à 60-64 ans	Départ à 65 ans et plus
Hommes	Durée d'assurance (en trimestres)	172	164	117
	SAM (en euros 2009)	24 964	25 291	17 835
	Coefficient de proratisation (part de pension complète)	100 %	98 %	74 %
	Pourcentage ayant un taux de liquidation à 50 %	100 %	93 %	100 %
	Bénéficiaires du minimum contributif	3 %	4 %	40 %
Femmes	Durée d'assurance (en trimestres)	183	166	92
	SAM (en euros 2009)	21 743	18 800	10 452
	Coefficient de proratisation (part de pension complète)	100 %	95 %	60 %
	Pourcentage ayant un taux de liquidation à 50 %	100 %	83 %	100 %
	Bénéficiaires minimum contributif (en %)	14 %	26 %	82 %

Source : Cnav.

Champ : retraités du régime général partis en 2009, monopensionnés et bénéficiaires d'une pension normale.

Contribution des différents éléments de la pension dans les écarts de pension constatés

Pour décomposer les effets respectifs de la durée d'assurance et du salaire dans le calcul de la pension, on a reporté dans le tableau 5 les écarts entre les pensions moyennes des hommes et des femmes, ainsi que les écarts de SAM et de taux de proratisation moyens pour chacun des trois groupes de retraités selon leur âge de départ.

Par exemple, pour ceux qui liquident à 60-64 ans, l'écart hommes/femmes des pensions de droit propre (donc avant la prise en compte du minimum contributif) est de 28 %. L'écart entre les SAM moyens est de 26 % et de 5 % pour le taux et la proratisation. Par conséquent, en termes de contribution, le SAM est, dans ce cas, le principal facteur explicatif de la différence de pension entre les hommes et les femmes.

Tableau 5 > Décomposition des écarts selon l'âge de départ

Écarts de...	Âges de liquidation		
	Avant 60 ans	60-64 ans	65 ans et plus
SAM	-13 %	-26 %	-41 %
proratisation	0 %	-5 %	-19 %
droit propre	-13 %	-28 %	-54 %
pension globale	-13 %	-26 %	-41 %

Note : écart négatif correspond à une variable en moyenne supérieure pour les hommes.

Source : Cnav – nouveaux retraités 2009 monopensionnés ayant une pension normale.

Pour les départs à 65 ans, il y a un réel effet cumulé du SAM et du coefficient de proratisation. Les femmes qui liquident à 65 ans se caractérisent par de faibles durées d'assurance

et des salaires peu élevés. En revanche, la population des hommes est assez hétérogène, avec une partie d'entre eux qui a la durée d'assurance nécessaire au taux plein. Cette hétérogénéité chez les hommes explique en partie les écarts plus importants entre les éléments moyens. La réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes, selon que l'on retient la pension de droit propre ou la pension globale, s'explique par le bénéfice massif du minimum contributif parmi les femmes. Parmi celles qui liquident à 65 ans, 80 % sont bénéficiaires du minimum contributif.

L'effet SAM intègre aussi implicitement un effet de durée : les interruptions de carrière impliquent une moindre progression des salaires au cours de la carrière⁶. Les mécanismes de compensation qui existent dans la législation retraite se focalisent essentiellement sur la durée d'assurance et non sur les écarts de salaire, ce qui explique le moindre écart constaté sur le coefficient de proratisation relativement au SAM. Certaines situations permettent effectivement de valider des droits à la retraite sans contrepartie directe de cotisation. Ces validations peuvent compenser des périodes d'interruptions d'activité (maladie, maternité, invalidité, chômage, préretraite, éducation des enfants) ou des périodes militaires. Le dispositif de l'AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer), ouvert aux bénéficiaires de certaines prestations familiales sous conditions de ressources, permet quant à lui de compenser des interruptions d'activité liées à l'éducation des enfants, mais aussi de reporter des salaires au compte des assurés dont les revenus du ménage sont bas.

En particulier, la majoration de durée d'assurance pour enfant (MDA) et l'AVPF permettent de réduire l'écart de durée entre hommes et femmes et, par conséquent, celui entre coefficients de proratisation. Pour les départs à 60-64 ans, l'écart de durée est compensé par de la MDA pour environ 17 trimestres, soit une moyenne de deux enfants par femme, contre une moyenne de 12 trimestres pour les femmes qui partent en retraite anticipée ; pour celles qui liquident à 65 ans, la validation au titre de la MDA est importante (environ 20 trimestres, soit une moyenne de 2,5 enfants par femmes). L'AVPF permet de compenser environ 3 années pour les femmes qui partent à compter de 60 ans.

Pour compléter cette description, les interruptions au cours de la carrière⁷ sont examinées en se focalisant parmi les retraités de 2009 sur ceux de la génération 1944, partis à 65 ans, et ceux de la génération 1949, partis à 60 ans. Les âges moyens de début et de fin de carrière sont aussi reportés dans le tableau 6.

Tableau 6 > Durée moyenne des interruptions de carrière

		Âge du premier report	Âge du dernier report	Durée moyenne des interruptions (en années)
Génération 1944 (65 ans à la liquidation)	Hommes	24	58	1,5
	Femmes	20	46	5,7
Génération 1949 (60 ans à la liquidation)	Hommes	17	59	0,2
	Femmes	17	56	2,5

Source : Cnav – nouveaux retraités 2009 – monopensionnés, pension normale.

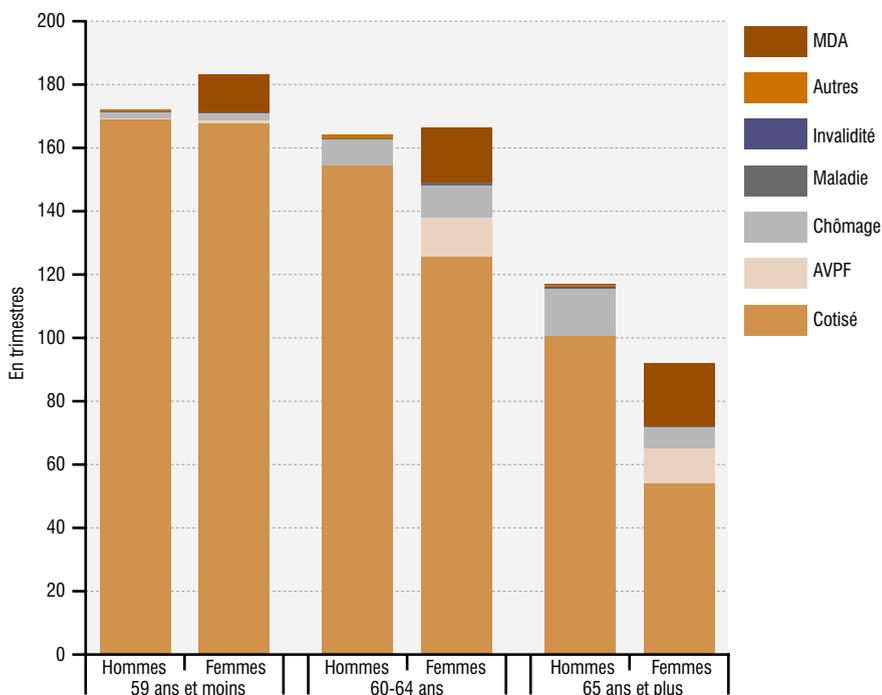
Note : une année d'interruption de carrière est définie par une année sans aucun report de salaire ni de période cotisée dans un autre régime mais cela peut être une année avec uniquement de l'AVPF.

6 Cf. Lequien (2008) qui estime qu'une interruption d'une année coûterait aux femmes entre 4 et 11 % de salaire après reprise d'emploi.

7 Le début de carrière est déterminé par le premier report de salaire, y compris un petit salaire ne permettant pas de valider un trimestre. La fin de carrière correspond à l'année du dernier report de salaire au compte de l'assuré.

Les femmes qui liquident à 65 ans ont une carrière nettement plus courte relativement aux autres assurés, 26 ans en moyenne, encore raccourcie par une interruption moyenne de près de 6 ans. Au total, le nombre d'années pour lesquelles un salaire est inscrit au compte est en moyenne de 20. L'écart avec les hommes qui liquident également à 65 ans est important, 13 années, même si ceux-ci ont en moyenne une carrière plus courte que ceux qui partent à 60 ans. Pour les retraités qui sont partis à 60 ans, l'écart entre hommes et femmes est moindre, mais il demeure tout de même de 5 années. Cela s'explique par une période d'interruption de 2,5 années et une sortie du marché de l'emploi un peu plus précoce en moyenne. Cependant, comme nous l'avons vu précédemment (graphique 3), cette moindre durée de carrière est compensée par la MDA et l'AVPF, ce qui permet au final d'avoir une durée d'assurance équivalente entre hommes et femmes pour cette catégorie de retraités. Ainsi, derrière une durée d'assurance équivalente, il demeure tout de même une différence de déroulement de carrière.

Graphique 3 > Composition des durées selon l'âge de départ à la retraite des monopensionnés



Source : Cnav.

Champ : retraités du régime général partis en 2009, monopensionnés et bénéficiaires d'une pension normale.

Au total, pour les nouveaux retraités de 2009, l'écart de pension entre hommes et femmes s'explique en partie par une plus faible durée d'assurance, en particulier pour celles qui liquident à 65 ans et, pour l'essentiel, par des carrières mieux rémunérées pour les hommes, alors même que ces salaires sont plafonnés. En effet, le SAM apparaît comme le principal facteur explicatif de l'écart de pension (voir l'encadré 1 pour les détails sur

la détermination du SAM). Afin d'éclairer les mécanismes qui interviennent au niveau du SAM, on cherche à mettre en évidence les différences qui existent entre les profils de carrière des hommes et des femmes. Toujours avec un objectif de clarification, on distingue ensuite quatre groupes de retraités : les hommes et les femmes, et ceux qui liquident à 60 ans et à 65 ans.

Tableau 7 > Nombre moyen de salaires retenus dans le SAM

	Hommes	Femmes
Génération 1944 (liquidant à 65 ans)	18	15
Génération 1949 (liquidant à 60 ans)	25	24

Source : Cnav – nouveaux retraités 2009 – monopensionnés, pension normale.

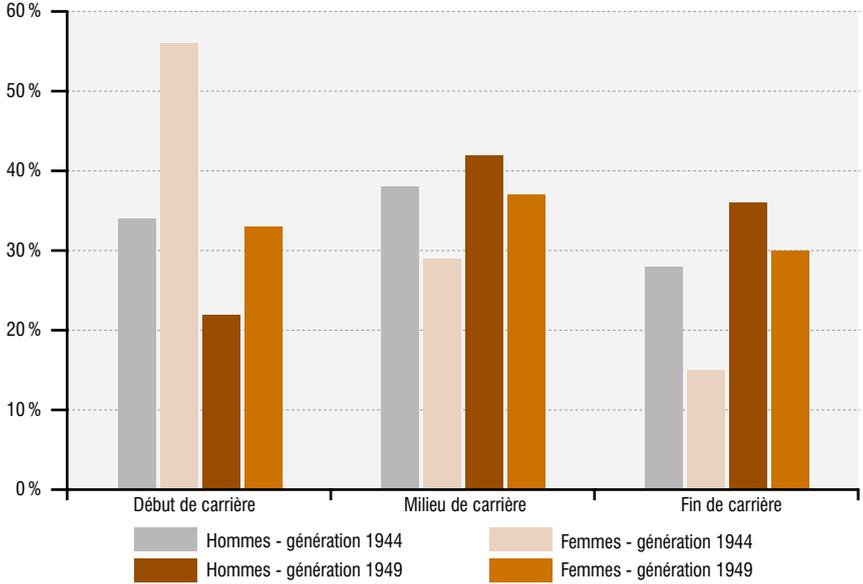
Pour les assurés de la génération 1949 qui liquident à 60 ans, la moyenne du nombre de salaires retenus est de 25. Les assurés qui attendent 65 ans pour partir en retraite ont généralement des carrières plus courtes et, en moyenne, 18 années de salaires sont retenues pour le calcul du SAM en ce qui concerne les hommes et seulement 15 pour les femmes. Cependant, les distributions du nombre moyen de salaires sont assez différentes entre les hommes et les femmes : seulement 30 % des hommes de la génération 1944 ont moins de 21 salaires pris en compte dans le SAM, tandis que 70 % des femmes de cette génération sont dans le même cas, c'est-à-dire que plus des deux tiers des femmes qui liquident à 65 ans ont des carrières courtes, ce qui n'est le cas que pour un tiers des hommes qui liquident au même âge.

Le calendrier des salaires retenus dans le SAM, à savoir la répartition des meilleurs salaires de la carrière, peut refléter un profil (par exemple, pour une carrière ascendante, ce sont les derniers salaires qui seront retenus), mais aussi une durée de carrière (pour une carrière interrompue tôt, ce seront nécessairement les salaires de début de carrière qui seront retenus).

Trois périodes ont été distinguées dans la carrière des assurés afin de refléter globalement le début de carrière, le milieu et la fin de carrière. La première période correspond aux années antérieures à 35 ans, la seconde période couvre les 35-50 ans et la troisième concerne les 10-15 dernières années de carrière jusqu'à la date de liquidation de la pension, à savoir 2009. Le positionnement des salaires retenus dans le SAM entre ces trois périodes a été étudié. Il apparaît que pour les femmes de la génération 1944 qui liquident en 2009, 56 % des salaires retenus pour le SAM proviennent de la première période de carrière, 29 % de la seconde et 15 % de la dernière. *A contrario*, pour les hommes qui liquident à 60 ans, 22 % des salaires retenus dans le SAM proviennent de la première période, 42 % de la seconde et 36 % de la dernière.

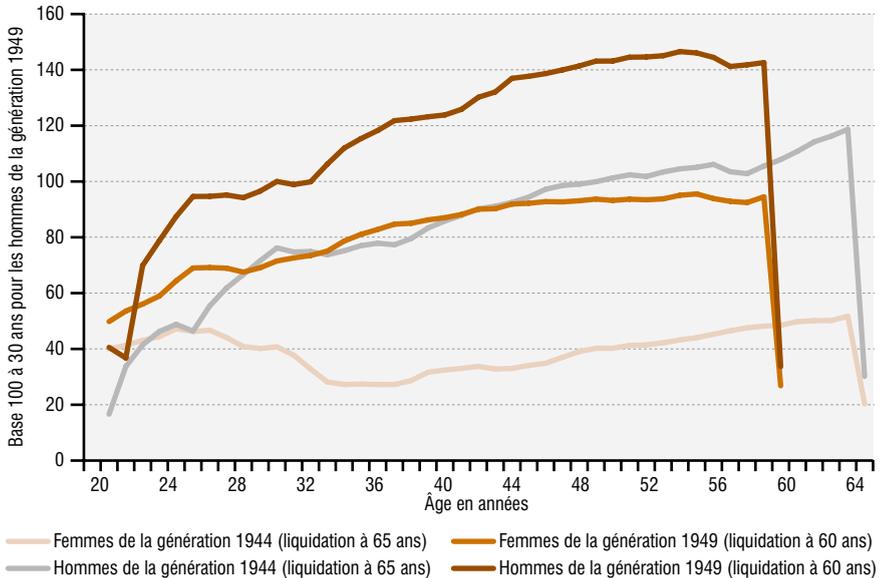
Le salaire médian des hommes pour chaque tranche d'âge est supérieur à celui des femmes quel que soit l'âge de liquidation. Dans le graphique 5, le salaire médian des hommes de la génération 1949 liquidant à 60 ans est considéré comme référence. Le salaire médian de ceux qui partent à 65 ans représente environ 80 % de cette référence. En ce qui concerne les femmes, le salaire médian des femmes qui liquident à 60 ans atteint 70 % de cette référence entre 25 et 45 ans. Il est nettement plus faible pour les femmes liquidant à 65 ans, autour de 40 % du niveau de référence au début de carrière, mais à 30 % pour le reste de la carrière.

Graphique 4 > Répartition des salaires retenus dans le SAM selon leur positionnement sur la carrière



Source : Cnav, nouveaux retraités 2009.
 Champ : monopensionnés, pension normale.

Graphique 5 > Salaires médians par âge et sexe



Note : base 100 = salaire médian des hommes de la génération 1949 à 30 ans.
 Source : Cnav, nouveaux retraités 2009.
 Champ : monopensionnés, pension normale.

La différence de niveau de SAM constatée est liée en premier lieu aux écarts de salaire constatés entre hommes et femmes et, en second lieu, au positionnement sur la carrière des salaires retenus pour le calcul du SAM. Sous l'hypothèse de carrière ascendante, le fait de retenir des salaires plutôt de début de carrière est relativement pénalisant pour le niveau du SAM.

Afin de mettre en évidence les facteurs explicatifs des écarts de pension hommes/femmes, le constat porte sur les monopensionnés, titulaires d'une pension normale (hors liquidation au titre de l'incapacité ou de l'inaptitude). Dans ce cadre, la pension des nouvelles retraitées de 2009 représente 67 % de celle des nouveaux retraités. L'écart de pension moyenne entre hommes et femmes au niveau du flux 2009 masque des disparités importantes dès lors que des groupes plus homogènes sont considérés. La distinction en termes d'âge de départ montre que cet écart s'accroît avec l'âge.

Le niveau des salaires joue un rôle important même si au régime général, les salaires pris en compte sont plafonnés, ce qui atténue l'écart entre hommes et femmes. Les différences de durées de carrière, et donc les interruptions, renforcent (en particulier pour les femmes qui liquident à 65 ans) l'écart de pensions par un effet sur le coefficient de proratisation. Pour les retraités partant à 60 ans, la durée d'assurance est identique pour les hommes et les femmes. Cependant, la durée cotisée demeure plus faible pour les femmes d'environ 5 années qui sont en moyenne compensées par les avantages familiaux (MDA et AVPF).

Inégalités en projection en 2029

L'objectif est ici de montrer – et si possible d'expliquer – les évolutions potentielles des inégalités de pensions que pourraient connaître les retraités de 2029 par rapport à ceux de 2009. Cependant, l'exercice est complexe, car la comparaison se fait dans un environnement législatif évolutif et intègre des résultats de projections réalisées avec un modèle de microsimulation (Prisme). De plus, le contexte macroéconomique n'est pas similaire entre les liquidants de 2009 et ceux de 2029. À titre d'exemple, les premiers avaient déjà débuté leur carrière depuis 25 ans environ quand le taux de chômage a dépassé les 10 % (1993), alors que les seconds ne l'avaient débuté que 10 ans auparavant. Dans le même ordre d'idées, la rupture de tendance de croissance du salaire moyen net observée au début des années 1980 est intervenue avant le début de carrière des liquidants de 2029, tandis que les retraités partis en 2009 ont connu un début de carrière marqué par de plus fortes croissances salariales. À l'opposé, la fin de carrière telle qu'elle est projetée pourrait être bénéfique aux futurs liquidants selon le scénario économique de long terme retenu par le COR (avec un taux de chômage supposé de 4,5 % à partir de 2020).

Trois effets (législatif, macroéconomique et technique lié à la modélisation) sous-tendent donc les évolutions des inégalités de pension entre hommes et femmes analysées dans cette partie. Nous essaierons de clarifier en particulier le dernier de ces effets en différenciant ce qui peut être observé de ce qui est projeté, une fois le fonctionnement du modèle Prisme exposé succinctement.

La sélection de population appliquée dans la première partie est conservée ici : l'étude portera sur les assurés cotisant uniquement au régime des salariés du secteur privé tout

au long de leur carrière (monopensionnés du régime général) et percevant une pension normale (taux plein ou taux réduit), ce qui rassemble moins de la moitié de l'ensemble des retraites de droit propre servies par la Cnav⁸. De plus, à la différence de l'analyse du flux 2009, l'étude est menée sur un échantillon au 20^e de la population, soit près de 16 000 observations. Les enseignements présentés dans cette partie sont donc plus fragiles, en lien avec la prise en compte d'éléments de projection et du fait du taux d'échantillonnage.

Afin de cerner les principales évolutions entre les deux populations étudiées, le tableau 8 présente un certain nombre de dénombrements ou de moyennes se rapportant soit aux départs en 2029 soit aux départs en 2009 (entre parenthèses dans ce tableau). Il se restreint aux seules pensions normales. Pour illustrer la spécificité des monopensionnés, les données se rapportant aux pluripensionnés y figurent également. Il apparaît que la part des monopensionnés passerait de 51 %⁹ à 42 % des pensions hors inaptés et ex-invalides entre 2009 et 2029. Les carrières réalisées uniquement dans le cadre du salariat du secteur privé tendraient donc à se raréfier, en particulier pour les femmes : le taux de monopensionnées passerait en 20 ans de 57 % à 46 %, contre une baisse de seulement 6 points pour les hommes (de 45 % à 39 %) ¹⁰.

Tableau 8 > Données de cadrage 2029-2009

Chiffres 2029 (chiffres 2009)		61 ans et moins (59 ans et moins)		62-66 ans (60-64 ans)		67 ans et plus (65 ans et plus)	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Nombre de...*	monopensionnés	541 (8 332)	87 (4 317)	4 982 (82 595)	5 656 (103 118)	1 382 (15 404)	2 511 (47 226)
	pluripensionnés	903 (9 070)	226 (2 613)	6 040 (92 625)	5 873 (81 698)	3 966 (30 039)	3 508 (32 711)
Durées validées moyennes	monopensionnés	175 (172)	181 (183)	162 (164)	169 (166)	107 (117)	106 (92)
	pluripensionnés	181 (173)	187 (184)	165 (164)	173 (169)	134 (142)	138 (122)
Durées cotisées moyennes	monopensionnés	169 (169)	167 (168)	141 (154)	123 (126)	86 (100)	59 (54)
	pluripensionnés	108 (170)	71 (168)	75 (157)	66 (140)	40 (134)	39 (94)
Durées moyennes validées au régime général	monopensionnés	175 (172)	181 (183)	162 (164)	169 (166)	107 (117)	106 (92)
	pluripensionnés	116 (104)	85 (98)	90 (95)	105 (94)	51 (59)	74 (67)
Taux d'assurés nés en France	monopensionnés	98,9 % (93,1 %)	98,9 % (96 %)	87,8 % (81,2 %)	87,3 % (88 %)	47,7 % (31,7 %)	58,6 % (78,4 %)
	pluripensionnés	93,9 % (92,3 %)	95,6 % (95 %)	86,5 % (81,6 %)	92,6 % (89,2 %)	72,2 % (49,8 %)	79,6 % (76,4 %)

Note : données hors pensions d'inaptitude ou ex-invalides.

* Flux exhaustif pour 2009, projections à partir d'un échantillon au 20^e pour les chiffres 2029.

8 Les femmes représentaient 59 % des monopensionnés parmi les liquidants de 2009, elles n'en représenteraient plus que 54 % dans les départs en retraite de 2029.

9 Ne pas confondre le taux de monopensionnés avec le champ de l'étude cité en première partie (46 % de l'ensemble des pensions servies en 2009, y compris pensions pour inaptitude ou d'ex-invalides).

10 Les autres éléments apportés par le tableau 8 sont analysés par la suite.

Évolutions législatives

La réforme des retraites de 2010 a introduit des évolutions non négligeables en termes d'âge de départ à la retraite et de durée d'assurance. Le tableau 9 montre ainsi que, progressivement, l'âge légal de départ en retraite passerait de 60 à 62 ans et celui de l'obtention du taux plein sans référence à la durée de carrière passerait de 65 à 67 ans. De son côté, et en s'appuyant sur la hausse de l'espérance de vie constatée par l'Insee, la durée requise pour l'obtention du taux plein avant 67 ans (ainsi que le dénominateur du taux de proratisation) atteindrait 166 trimestres à partir de la génération 1958.

Tableau 9 > Législation en vigueur à la date de l'étude

	Génération										
	1948	1949	1950	Janv.-juin 1951	Juil.-déc. 1951	1952	1953	1954	1955	1956- 1957	1958 et plus
Durée taux plein											
en trimestres	160	161	162	163	163	164	165	165	165	165	166
en années	40,0	40,25	40,5	40,75	40,75	41	41,25	41,25	41,25	41,25	41,5
Âge pivot de liquidation	60 ans				60 ans 1/3	60 ans 2/3	61 ans	61 ans 1/3	61 ans 2/3	62 ans	
	65 ans				65 ans 1/3	65 ans 2/3	66 ans	66 ans 1/3	66 ans 2/3	67 ans	

Note : ce tableau ne prend pas en compte la modification du calendrier pour les âges de départ, car les travaux ont été réalisés avant l'annonce de modification de la montée en charge de l'âge légal à 62 ans par le premier ministre (7 novembre 2011).

Tous les assurés observés dans le flux 2029 ont ainsi comme paramètre de calcul de leur pension une durée de carrière permettant l'obtention automatique du taux plein fixée à 166 trimestres (41,5 ans), par opposition avec une durée comprise entre 160 et 161 trimestres pour ceux observés sur le flux 2009.

Ces évolutions législatives nécessitent d'adapter les catégories d'âge définies dans la première partie. Nous prenons ici l'hypothèse que les assurés partis en retraite à un âge donné en 2009 sont comparables à ceux partant 2 ans plus tard en 2029. Le tableau 10 illustre comment seront menées ces comparaisons.

Tableau 10 > Critères de regroupements pour comparaisons entre flux de liquidants

	Groupe « retraite anticipée »	Groupe « départ au taux plein par la durée ou taux réduit »	Groupe « départ au taux plein par l'âge »
Flux 2009	Assurés ayant moins de 60 ans lors du départ (générations 1950-1953)	Assurés partant entre 60 et 64 ans (générations 1945-1949)	Assurés partant à 65 ans et plus (générations 1944 et avant)
Flux 2029	Assurés ayant moins de 62 ans lors du départ (générations 1968-1971)	Assurés partant entre 62 et 66 ans (générations 1963-1967)	Assurés partant à 67 ans et plus (générations 1962 et avant)

Pour le flux 2029, les résultats mobilisés sont issus de projections effectuées avec Prisme. Cependant, comme l'année 2003 est la première année de projection, nous observons la carrière réelle des assurés étudiés jusqu'à l'année de leurs 40 ans pour les assurés liquidant à 67 ans, ou jusqu'aux 35 ans de ceux qui partiraient en retraite à 62 ans. Dans les carrières des assurés partant en retraite en 2029, les années projetées sont donc majoritaires par rapport aux reports connus.

Hypothèses intégrées à la projection

Pour mener l'analyse en projection, nous avons mobilisé les résultats du modèle de microsimulation de la Cnav, Prisme¹¹. Ces projections intègrent notamment le recul de l'âge et l'augmentation de la durée d'assurance mis en œuvre par la réforme de 2010.

Avant d'analyser les résultats de ces projections, il est nécessaire de préciser un certain nombre d'hypothèses inhérentes à la modélisation retenue. Les projections mobilisées sont celles réalisées pour le Commission des comptes de la sécurité sociale en septembre 2011, lesquelles intégraient les hypothèses ou les faits suivants :

- le sentier de croissance annuelle du salaire réel est fixé à 1,5 % et le taux de chômage cible à 4,5 % à partir de 2020 (sentier « B »). Ces hypothèses sont données par la direction de la Sécurité sociale pour les années 2011-2015, puis par le COR lors des derniers exercices de projection pour les années 2016 et au-delà¹² ;
- l'âge de fin d'études croît d'environ une année entre les générations liquidant en 2009 et celles partant en retraite en 2029, celui des femmes légèrement plus vite que celui des hommes mais les différences restent minimes ;
- l'hypothèse de fécondité supposée égale à 1,9 enfants par femme en projection (laquelle est quasiment sans effet sur les liquidants 2029).

Dès lors qu'il s'agit de projections, les hypothèses influent sur les résultats et les analyses qui peuvent en être tirées. Il en est de même en ce qui concerne la modélisation de Prisme qui n'est pas neutre pour le sujet que nous étudions ici. Les équations sur lesquelles s'appuient l'attribution des types de reports et surtout le niveau des salaires peuvent influencer les conclusions de l'analyse des inégalités, en particulier lorsque l'horizon temporel est lointain (encadré 2).

L'incidence des hypothèses a priori

Au vu du fonctionnement du modèle, Prisme ne formule dans ses projections aucune hypothèse de convergence des salaires entre hommes et femmes. Sur le sujet des durées de carrière, les femmes bénéficient graduellement de plus de reports d'activité au fil du temps¹³. Ce constat ne s'applique qu'en termes relatifs entre hommes et femmes, les sentiers d'activité étant par ailleurs programmés par le COR de façon à générer globalement plus d'activité.

Les constats d'inégalités qui seront délivrés par les projections ne peuvent pas pour autant être qualifiés de pessimistes en raison de la modélisation retenue : cet arrêt « technique » du processus de convergence des salaires semble aller de pair avec un net ralentissement du rapprochement des rémunérations¹⁴ réelles observé depuis 1998

11 Pour plus de précisions concernant le modèle Prisme, se référer à Poubelle, *et al.* (2006).

12 Cf. 8^e rapport du COR, 14 avril 2010.

13 Le mécanisme mathématique est à l'image des limites de suites géométriques convergentes pour lesquelles les valeurs initiales sont plus faibles que les limites. Le jeu des répétitions des équations de reports trimestriels engendrerait donc une convergence partielle des durées des femmes vers celles des hommes pour les années projetées.

14 Meurs et Ponthieux (2006) soumettent la poursuite de la convergence à la double condition de modifications des comportements (notamment de recrutement) et des choix professionnels, constatant que les avantages féminins en termes d'âge de fin d'études et les mesures d'interdiction de discriminations fondées sur le genre ne suffisent pas, entre 1990 et 2002, à réduire substantiellement les écarts de rémunération (réduction d'un seul point de la différence de revenu, de 26,3 % en 1990 à 25,3 % en 2002).

(cf. *Premières synthèses*, octobre 2008, Dares). Il se pourrait même qu'ils soient optimistes pour peu que l'activité et le salaire des femmes aient un mouvement de recul relativement à ceux des hommes causé, par exemple, par la crise économique débutée en 2008 et par le recours à un temps partiel imposé dont souffriraient davantage les femmes. Pour autant, les femmes liquidant en 2029 ont bénéficié pour leur début de carrière de la convergence des salaires à l'œuvre entre 1980 et 2000.

Un autre effet attendu de la projection est une moindre couverture du minimum contributif, effet mécanique de l'hypothèse émise sur son évolution en projection. Le minimum contributif resterait indexé sur les prix, ce qui réduirait mécaniquement l'apport qu'il représente par rapport à 2009, en particulier pour les pensions des femmes dans la mesure où les salaires moyens progressent en projection selon un taux de croissance de 1,5 %.

ENCADRÉ 2

Hypothèses adoptées dans Prisme

Dans Prisme, les types de report sont au nombre de sept (emploi de salarié du secteur privé, emploi de salarié agricole ou artisan-commerçant, emploi dans les autres régimes, chômage, maladie-maternité, invalidité, vide) pour chaque trimestre projeté. Les équations précisant le report sont établies par sexe, sur la base des enchaînements et des fréquences des reports constatés au cours des années 2001-2003. L'activité des femmes et des hommes en projection reproduit donc l'environnement économique de ces années-ci. Il peut arriver que l'application automatique des équations délivrant les types d'activités engendre un déséquilibre dans la répartition hommes/femmes de certains agrégats (comme les cotisants au régime général par exemple), auquel cas une modification à la marge de certains coefficients est appliquée, de façon à revenir à l'équilibre souhaité. Ces adaptations restent mineures au regard de l'application de l'équation prévue.

Si l'un des reports trimestriels imputés au cours d'une année de projection est de l'emploi salarié du secteur privé, l'équation de salaire entre en jeu. La projection des salaires repose sur ceux constatés entre 1999 et 2003, là aussi par sexe. Cette équation de salaire fait intervenir diverses variables explicatives, comme l'âge de fin d'études, l'expérience et l'âge du salarié, le nombre d'enfants (pour les femmes uniquement), la présence de chômage dans le passé, etc. Elle incorpore également un effet générationnel engendrant une croissance naturelle des salaires au fil du temps. Dans le cadre de cette équation de salaire, la diversité des salaires est conservée par sexe*. L'ensemble des coefficients attachés à ces variables diffère donc entre hommes et femmes. Prisme a pris l'option, jusqu'à présent, de recalculer l'ensemble des salaires de telle sorte que le salaire moyen, pour chaque sexe, suive la croissance imposée du salaire moyen par tête. Ceci a pour conséquence de maintenir en projection l'écart global de salaires entre hommes et femmes constaté en 2003. ■

*Lorsque l'équation de salaire établie est appliquée sur les cotisants de 2004 pour lesquels, par ailleurs, nous connaissons le salaire réellement perçu, l'écart ainsi constaté entre réel et projeté est conservé pour chaque individu. Sans cette composante censée représenter l'efficacité individuelle, les salaires de chaque micro-catégorie commune d'assurés au regard des variables explicatives seraient identiques. L'ensemble de ces écarts forme la taille du « nuage » qui sera ensuite appliqué autour du salaire moyen par genre, notamment pour les nouveaux salariés après 2004. Cette dispersion autour de la moyenne dépend donc notamment du genre.

La projection dans Prisme intégrerait donc une certaine tendance à la convergence des durées tout en laissant les écarts de salaire entre hommes et femmes dans un état proche de celui constaté avant la projection. Cependant, prendre conscience de ces faits n'informe ni sur la portée réelle de ces mécanismes, ni sur leur ordre de grandeur comparés à ceux liés aux changements législatifs, macroéconomiques ou démographiques. La seconde partie se propose de mesurer notamment cet ordre de grandeur.

Phénomènes complémentaires aux hypothèses de projection

Outre la poursuite des tendances constatées au début des années 2000 sur l'ensemble de l'exercice de projection, certaines évolutions complémentaires vont influencer les déroulements de carrière et les niveaux de pension à terme.

Ainsi, la réduction de la descendance finale pourrait avoir une incidence sur les déroulements de carrière et le niveau de rémunération des femmes en particulier, mais aussi sur les niveaux de retraites avec des avantages familiaux moindres. La descendance finale a été supérieure à 2,2 pour la génération 1944 et à 2,11 pour la génération 1949, contre 1,95 pour la génération 1970 telle que constatée l'année de ses 40 ans¹⁵. On aurait pu s'attendre à ce que les femmes bénéficient de moindres validations de périodes, telles que les MDA ou l'AVPF¹⁶, mais la montée en charge de ce dernier dispositif datant de 1972 rend ces effets incertains : les générations de mères liquidant en 2029 en ont bénéficié à un âge plus précoce que celles parties en retraite en 2009. L'activité féminine a augmenté en lien partiel avec la baisse du nombre de familles nombreuses. D'après l'Insee¹⁷, « en France, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans a augmenté pour passer de 58,6 % en 1975 à 81,1 % en 2005 ».

La baisse de la fécondité devrait également avoir pour effet de diminuer le taux de bénéficiaires des bonifications de pension¹⁸ qui intègrent habituellement un effet anti-redistributif du fait de leur proportionnalité à la pension délivrée. Ce dernier effet pourrait donc avoir comme conséquence de diminuer les inégalités de pensions entre hommes et femmes pour les seuls parents de plus de deux enfants.

L'un des premiers résultats importants de la projection concerne le report de l'âge de départ en retraite. Beaucoup de facteurs y concourent, en particulier le report de 2 ans de l'âge légal. L'augmentation de la durée nécessaire à l'obtention du taux plein participe également au report de l'âge de liquidation, de même que la hausse de l'âge de fin d'études. Cette dernière a pour conséquence de rendre plus difficile l'éligibilité à la retraite anticipée en 2029.

Pour autant, les nouvelles retraitées de 2029 partiraient en retraite exactement 2 ans plus tard que les liquidantes de 2009 (tableau 11), résultat dû à une augmentation de la validation de trimestres par les générations de femmes concernées plus rapide que la hausse de la durée nécessaire à l'obtention du taux plein. En effet, la durée validée des femmes augmenterait de presque 6 années en l'espace de 20 générations (tableau 18 *infra*).

15 Champ : France métropolitaine. Source : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil, 2011.

16 Validation des périodes d'éducation des enfants conditionnée au versement d'allocations parentales par la Cnaf.

17 Dossiers de *Profils*, n° 90, mars 2008, « Femmes et hommes face à l'emploi : où en sommes-nous ? », Insee.

18 10 % de pension supplémentaire pour avoir élevé au moins 3 enfants.

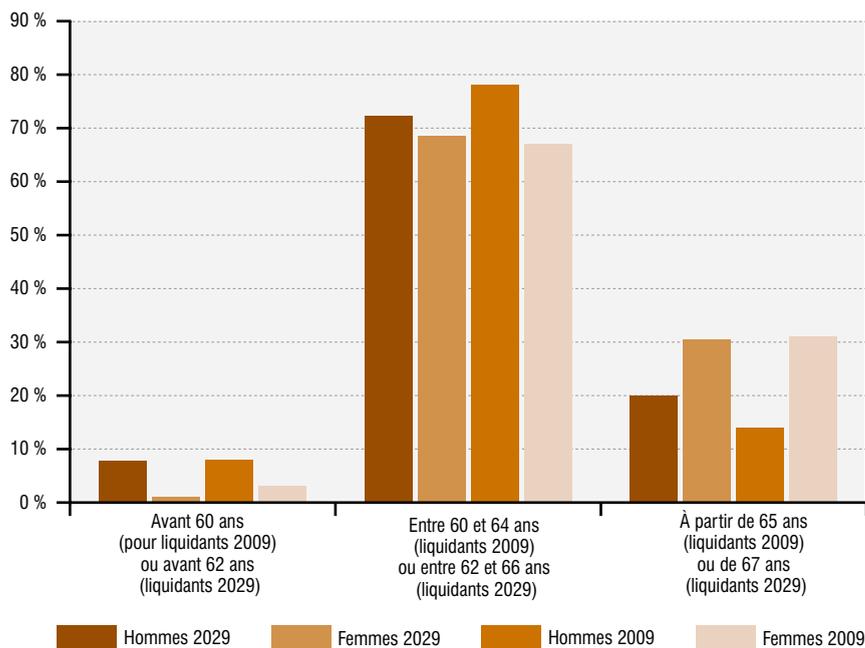
Tableau 11 > Âges moyens de liquidation et écarts d'âge entre flux de liquidants

	Départ en retraite en 2009	Départ en retraite en 2029	Écart d'âge entre 2009 et 2029
Hommes	61,3 ans	63,4 ans	2,2 ans
Femmes	61,9 ans	63,9 ans	2 ans
Écart hommes/femmes	-0,6 an	-0,5 an	

Note de lecture : les hommes liquidant en 2029 ont pris leur retraite 0,5 an plus tôt que les femmes malgré le recul supérieur de leur âge moyen de liquidation depuis 2009 (2,2 ans contre 2,0).

La comparaison de la répartition des âges de départ entre 2009 et 2029 (graphique 6) montre une baisse du recours à la retraite anticipée en 2029 pour les seules femmes (-2 points avec 1 % des liquidantes), entièrement reportées vers la catégorie des départs à 62-66 ans. Elle montre également une hausse de 6 points des départs des hommes dans la catégorie d'âge d'obtention automatique du taux plein, en « provenance » des départs à partir de l'âge légal. Cette évolution de la répartition des âges de départ en retraite explique le très léger rapprochement des âges moyens constatés au tableau 12.

Graphique 6 > Répartitions des âges de liquidation en 2029 comparés à 2009



Source : données 2009 – flux exhaustif de nouveaux retraités Cnav de droit propre ; données 2029 – projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
 Champ : monopensionnés, pensions normales.

Les écarts de pensions constatés en 2029

Les pensions versées en 2029, exprimées en euros 2009, sont supérieures à celles versées au flux 2009 du fait de l'hypothèse de progression des salaires au rythme de +1,5 % par an en réel, sur la fin de la carrière (partie projetée). Il est à noter que la progression des pensions entre les deux flux est plus élevée pour les femmes : pour les départs à l'âge légal, la pension moyenne des femmes du flux 2029 est en hausse de 19 % contre 8 % pour les hommes, relativement au flux 2009.

Tableau 12 > Montants de pensions mensuelles versées par le régime général

	Âge de liquidation	Montant global	Montant de droit propre
Hommes	Avant 62 ans	1 356 €	1 317 €
	62-66 ans	1 151 €	1 109 €
	67 ans et plus	695 €	653 €
Femmes	Avant 62 ans	1 129 €	1 126 €
	62-66 ans	943 €	913 €
	67 ans et plus	519 €	454 €

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champs : liquidation de 2029 (en euros 2009), monopensionnés, pensions normales.

Tableau 13 > Rapports interquartiles de pensions globales

	2009	2029
Hommes	1,44	2,09
Femmes	2,42	2,04

Source : données 2009 – flux exhaustif de nouveaux retraités Cnav de droit propre ; données 2029, projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champs : monopensionnés, pensions normales.

En comparant la distribution des pensions globales délivrées en 2029 à celle des pensions liquidées en 2009 (graphique 7), trois éléments ressortent :

- au regard des points d'inflexion, le minimum contributif ne concernerait plus que les assurées du 2^e décile contre celles du 4^e et 5^e décile auparavant (raisons évoquées *infra*) ;
- la distribution des pensions des hommes tendrait à s'élargir au fil du temps, au

contraire de celle des pensions des femmes, en raison notamment de l'affaiblissement relatif des pensions masculines les plus basses (graphique 7). Le tableau 13 montre même qu'en 2029, le ratio interquartile des pensions des hommes serait supérieur à celui des pensions des femmes.

■ les pensions les plus faibles des hommes nouvellement retraités en 2009 seraient supérieures à celles versés à ceux de 2029, malgré la hausse continue de la productivité au cours des 20 années les séparant. Par contre, chaque décile de pensions des femmes en 2029 serait supérieur au décile correspondant des femmes retraitées en 2009. En outre, certaines catégories de carrières masculines se seraient nettement dégradées par rapport à celles de leurs aînés (cf. *infra*).

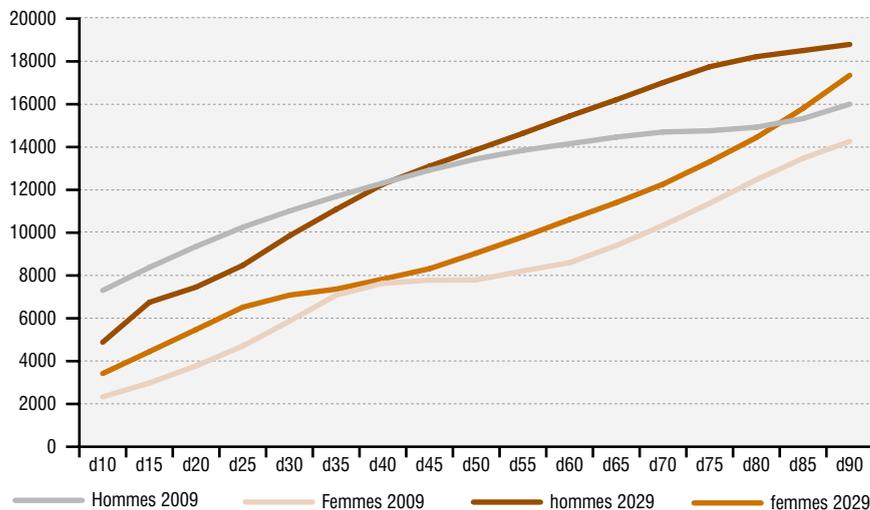
Tableau 14 > Écarts relatifs de pensions femmes/hommes

Catégories d'âge de départ en retraite	Écarts sur pension globale		Écarts sur pension de droit propre	
	2009	2029	2009	2029
Moins de 60 ans/moins de 62 ans	-13 %	-17 %	-13 %	-14 %
60-64 ans/62-66 ans	-26 %	-18 %	-28 %	-18 %
65 ans et plus/67 ans et plus	-41 %	-25 %	-54 %	-30 %
Ensemble	-33 %	-24 %		

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.

Note : l'écart est défini par le ratio suivant : (pension des femmes – pension des hommes) / pension des hommes.

Graphique 7 > Distributions des pensions globales annuelles, par sexe et par flux, en euros 2009



Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champs : monopensionnés, pensions normales.

Les facteurs à l'origine de ces écarts de pensions

Le tableau 14 montre plus directement le résultat de la comparaison des pensions entre hommes et femmes. Les écarts s'étalonnent de 17 % à 25 % selon les types de pension et l'âge de départ en retraite. À l'âge légal de départ, le différentiel est de 18 % en défaveur des femmes. Globalement, les pensions des femmes seraient en retrait de 24 % en 2029, contre 33 % en 2009.

Le tableau 3 délivrait un constat d'inégalités de pension différent sur le flux de liquidants 2009. Concernant les assurés partant avant l'âge légal de départ en retraite, les écarts de pension entre hommes et femmes seraient plus importants en 2029 qu'en 2009, passant de 13 % de recul relatif à 17 %. Les faibles effectifs féminins dans cette catégorie (moins d'une centaine de cas étudiés) rendent ces résultats fragiles. Cela contraste avec les évolutions de ces écarts aux autres âges de départ en retraite. Ainsi, ceux-ci passeraient d'environ -26 % pour les départs entre 60 et 64 ans en 2009 à -18 % en 2029 pour les départs entre 62 et 66 ans en 2029. La baisse des inégalités est plus forte encore pour les assurés liquidant à partir de l'âge d'obtention du taux plein (65 ou 67 ans). Les écarts de pension globale passeraient de -41 % à -25 % et ceux de pension de droit propre de -54 % à -30 %. Pour expliquer ces écarts, nous avons décomposé les différentes variables utilisées pour calculer la pension de droit propre, ainsi que le taux de bénéfice du minimum contributif, comme cela a été fait pour le flux 2009 (tableaux 4 et 15).

En comparant les résultats présents dans les tableaux 4 et 16 pour les départs à l'âge légal, il est notable que la part des hommes liquidant au taux plein par la durée est en forte baisse à 20 ans de distance, passant de 93 % à 78 %. Ce résultat s'explique par un effet ciseau non négligeable, entre la hausse de la durée requise pour l'obtention de

ce taux plein et la baisse des durées validées des assurés (de 164 à 162 trimestres). Les femmes, si elles font face aux mêmes modifications législatives, parviennent de leur côté à rehausser leur durée de façon à conserver environ la même proportion d'obtention du taux plein (de 83 % à 82 %). Ces mécanismes sont visibles malgré la hausse de l'âge de départ en retraite légèrement plus importante pour les hommes.

Tableau 15 > Données de liquidation pour les départs en 2029

		Départ avant 62 ans	Départ à 62-66 ans	Départ à 67 ans et plus
Hommes	Durée d'assurance	175	162	107
	SAM en euros 2009	31 315 €	28 133 €	22 419 €
	Coefficient de proratisation moyen	100 %	95 %	64 %
	Retraité ayant un taux de liquidation à 50 %	100 %	78 %	100 %
	Bénéficiaires du minimum contributif	0 %	6 %	23 %
Femmes	Durée d'assurance	181	169	106
	SAM en euros 2009	26 807 €	22 655 €	15 789 €
	Coefficient de proratisation moyen	100 %	96 %	63 %
	Retraités ayant un taux de liquidation à 50 %	100 %	82 %	100 %
	Bénéficiaires minimum contributif	0 %	15 %	47 %

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2029.

La pension globale s'explique d'abord par le niveau de la pension de droit propre. Le premier constat est que l'écart relatif des droits propres est de l'ordre de -25 %, contre -24 % pour la pension globale. Le minimum contributif semblerait donc presque ne plus jouer le rôle redistributif qu'il avait encore sur le flux de liquidants en 2009. L'indexation du minimum contributif sur l'indice des prix en projection lui ferait perdre environ 34 % de sa valeur relativement au niveau des salaires¹⁹ que suivraient les pensions par le biais de l'effet noria²⁰, toutes choses égales par ailleurs. La contribution du minimum contributif à la réduction des inégalités hommes/femmes serait donc affaiblie, mécaniquement, en 2029. Le montant du minimum contributif non majoré²¹ (590 euros en euros 2009) ne vaut plus que 72 % de la pension globale moyenne des femmes en 2029, contre 87 % en 2009.

La baisse relative du montant servi au titre du minimum contributif s'accompagne naturellement d'une baisse des effectifs d'assurés concernés. Cependant, le tableau 16 montre que le service du minimum contributif reste très influent en 2029. En particulier, parmi ceux partant en retraite à partir de 67 ans, près de la moitié des femmes contre un quart des hommes en bénéficieraient. Le tableau 17 reprend ces résultats pour les trois variables intermédiaires servant aux calculs des pensions, sous l'angle des écarts relatifs.

19 La croissance annuelle supposée de la productivité étant de 1,5 %, l'écart sur 20 ans se monte à $(1,015)^{20} = 1,34$.

20 L'effet noria caractérise le fait que la pension moyenne d'un régime de retraite augmente d'une année sur l'autre mécaniquement si les assurés bénéficient au cours de leur carrière d'un environnement macro-économique caractérisé par une hausse régulière de la productivité générale. Ils ont alors, en moyenne, des droits supérieurs à leurs aînés aux mêmes âges.

21 Le minimum contributif servi résulte du calcul d'une moyenne de deux niveaux de ce minimum (un « cotisé » et un « non cotisé »), pondérés des durées cotisées et non cotisées des assurés rapportées à leur durée totale. Le niveau du minimum contributif cotisé est supérieur de 9,3 % à celui du minimum non cotisé.

Tableau 16 > Explications des écarts de pensions femmes - hommes

Écarts de	Âges de départ en retraite		
	Moins de 62 ans	62 à 66 ans	67 ans et plus
taux	0,0 %	0,6 %	0,0 %
SAM	-14 %	-19 %	-30 %
proratisation	0 %	-4 %	0 %
droit propre	-14 %	-18 %	-30 %
pension globale	-17 %	-18 %	-25 %

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.

Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2029.

Note : (pension des femmes – pension des hommes)/pension des hommes, donc écart négatif si la variable est en moyenne inférieure pour les femmes

On peut observer sur le tableau 16 que les écarts de salaires annuels moyens semblent expliquer intégralement les écarts de droits propres, en dehors des liquidants de 62-66 ans pour lesquels les écarts (minimes) de taux et de proratisation participent aux différences de pension. Il est à noter que l'écart du coefficient de proratisation qui était important pour les départs à 65 ans au sein du flux 2009 (19 %) est à présent nul. En conséquence, le facteur explicatif des écarts de pension se concentre sur les écarts de SAM.

Comment expliquer le fait que les écarts de salaire de référence expliquent une plus grande part, sinon la totalité, des écarts de pension entre hommes et femmes en projection et ce, malgré l'apparente convergence des salaires à l'œuvre, au moins jusqu'à la fin des années 1990 ? D'une part, il est possible d'avoir une convergence de taux de salaire horaire sans constater un rapprochement des niveaux de salaires annuels, en cas de recours plus intensif au travail à temps partiel parmi les femmes. Les données à notre disposition ne nous permettent cependant pas d'éclaircir cette première solution de réconciliation entre perception et constat. Une autre explication semble relever d'une logique triviale : si les salaires prennent une place grandissante avec le temps en tant que facteur explicatif des écarts de pension entre hommes et femmes, c'est en raison du repli des inégalités reposant sur les autres variables composant la pension de retraite. Les écarts de taux encore présents en 2009 n'influencent plus ou presque les écarts de pension de droit propre, en raison de l'adaptation, pour les futurs retraitées, des mécanismes correcteurs de durée proposés dans la législation actuelle que sont l'AVPF, la MDA et les périodes assimilées. Nous analyserons d'abord ce qui pourrait expliquer la convergence des durées, avant de montrer ce que cachent les différences de SAM.

L'analyse des écarts de pension selon l'âge de départ

Les effets « durées »

La persistance des écarts de durées cotisées ne semble pas avoir de conséquences très visibles sur les montants de pension de droit propre : même si ces écarts passent de 11 (43 trimestres) à 7 années (28 trimestres), ces différences ont principalement pour conséquence de rendre ou non éligible à la retraite anticipée. Le minimum contributif bénéficie certes de bonus liés à la durée cotisée, mais les hommes en sont moins souvent bénéficiaires que les femmes, de sorte que la pension globale est nettement moins sensible

aux écarts de durées cotisées qu'aux écarts de durées validées²². Les tableaux 17 et 18 permettent de quantifier la convergence des durées de carrière.

Tableau 17 > Écarts de durées moyennes cotisées pour le flux 2029 (et 2009)

<i>Durées exprimées en trimestres</i>	Avant 62 ans	À 62 ans	67 ans et plus	Ensemble
Durées cotisées moyennes pour les liquidants 2029				
Hommes	169	141	86	132
Femmes	167	123	59	104
Écart hommes/femmes de durées cotisées	1	18	27	28
<i>Écart hommes/femmes de durées cotisées pour le flux 2009</i>	1	29	47	43

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2029.

Tableau 18 > Écarts de durées moyennes validées pour le flux 2029 (et 2009)

<i>Durées exprimées en trimestres</i>	Avant 62 ans	À 62 ans	67 ans et plus	Ensemble
Durées moyennes pour les liquidants 2029 (en trimestres)				
Hommes	175	162	107	152
Femmes	181	169	106	150
Écart hommes/femmes de durées validées	-6	-7	0	2
<i>Écart hommes/femmes de durées validées pour le flux 2009</i>	-11	-2	25	14

Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2029.

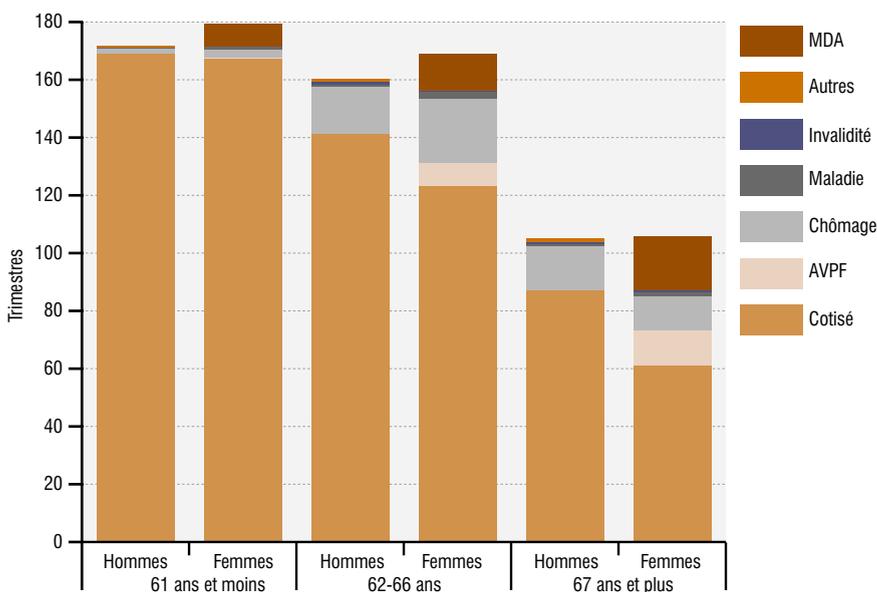
Pour autant il reste des écarts conséquents de durées cotisées : les compléments de durée hors emploi peuvent-ils combler la différence ? Au vu du tableau 18, les femmes bénéficieraient de durées validées de niveaux comparables à ceux des hommes. Il s'agit là d'un renversement par rapport à la situation constatée 20 ans auparavant. Les femmes liquidant tardivement parviennent presque à rattraper la durée validée par les hommes partant en retraite aux mêmes âges. Globalement, tous âges confondus, les hommes continueraient de reporter à la liquidation des durées de carrière supérieures (de 2 trimestres), mais cet écart de durées validées se réduirait substantiellement par rapport à 2009 ; il était initialement de 14 trimestres (tableau 18). Les femmes bénéficient parmi les liquidants avant 66 ans de durées supérieures à celles des hommes. Cependant, leur durée est en moyenne sur l'ensemble légèrement inférieure pour des raisons de répartition des âges de liquidation. Elles ne sont, par exemple, qu'un 1 % à valider 179 trimestres mais 30 % à avoir pour durée totale 105 trimestres.

La MDA est une composante importante de la durée totale validée : les femmes liquidant entre 62 et 66 ans valideraient plus de 3 ans (13 trimestres) et celles partant après 66 ans presque 5 ans (19 trimestres) au titre de la MDA.

²² La notion de durée cotisée fait référence aux seuls trimestres validés du fait d'une activité salariée. La durée validée intègre l'ensemble des trimestres, ceux liés à une activité salariée, mais également les trimestres validés au titre de périodes assimilées (trimestres validés lors de périodes de chômage indemnisées, de périodes d'invalidité, etc.), de l'AVPF et de majorations de pension.

Le graphique 8 permet de visualiser la composition des durées validées par source de validation. Il confirme que, même si les durées totales diffèrent entre catégories d'âge, l'écart entre hommes et femmes deviendrait minime. Les compléments de durées hors périodes cotisées permettraient aux femmes d'obtenir une durée proche, sinon supérieure, à celle des hommes, en particulier, les périodes assimilées maladie (incorporant les arrêts maternité), l'AVPF et la MDA. Le chômage, par contre, permettrait de valider davantage de trimestres pour les hommes dans la tranche des liquidants de plus de 66 ans.

Graphique 8 > Composition des durées validées totales par source de validation, par âge et par sexe



Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.
 Champ : liquidants 2029, monopensionnés, pensions normales.
 Note : il s'agit des durées hors complétion pour régularisation, ce qui explique les petites différences vis-à-vis des durées totales présentées dans le tableau 15.

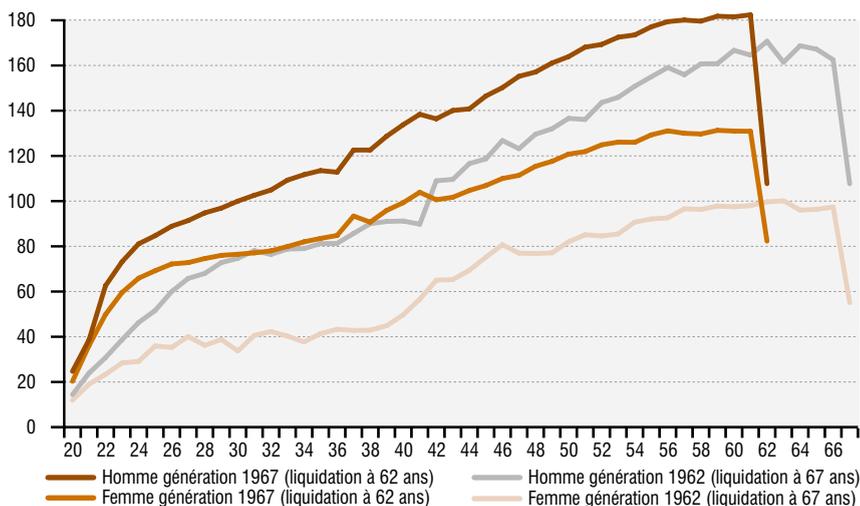
La durée validée par les femmes augmenterait au fil des générations (entre 3 et 14 trimestres en plus selon les générations observées, acquis en fin de carrière essentiellement), mais dans une moindre mesure que la chute de la durée des hommes (perte de 2 à 10 trimestres). En moyenne, les hommes perdraient ainsi environ la durée que les femmes gagneraient entre les deux dates observées, sur les seuls monopensionnés de pensions normales. Le rapprochement des durées se réalise très partiellement en raison des équations mises en œuvre dans le modèle de microsimulation, et nettement plus en raison d'évolutions déjà constatées avant 2003. En d'autres termes, c'est autant par la hausse espérée de l'activité et de l'emploi des femmes que par la baisse des validations historiques des hommes que se réalise la convergence des durées entre hommes et femmes.

Les effets « salaires »

Si les durées sont très proches, voire égales, il est logique que le différentiel de salaire, même plus faible que celui portant sur les générations précédentes, reste le facteur explicatif central, sinon unique des différences de pensions entre sexes.

La convergence des salaires, même stoppée à son niveau 2003 par la modélisation de Prisme, implique une baisse des écarts de rémunération entre hommes et femmes a minima sur la période 1980-2000. Il n'est alors pas surprenant que ce soit principalement les assurés partant en retraite après 66 ans en 2029 pour lesquels la convergence des salaires influencerait le plus, puisqu'ils ont connu la poursuite du rattrapage salarial sur davantage d'années que les assurés liquidant avant 67 ans. Nous avons choisi d'illustrer cela à partir des salaires médians annuels par sexe et par génération, en fonction de l'âge de perception du salaire (graphique 9). Ce graphique montre un écart d'environ 10 points à 22 ans, toutes générations confondues, de plus de 20 points en fin de carrière pour la génération 1967 et de 30 points en fin de carrière pour la génération 1962. Le graphique similaire réalisé pour les générations liquidant en 2009 montrait des écarts supérieurs (entre 30 et 40 points de plafond).

Graphique 9 > Salaires bruts médians annuels par sexe et par génération



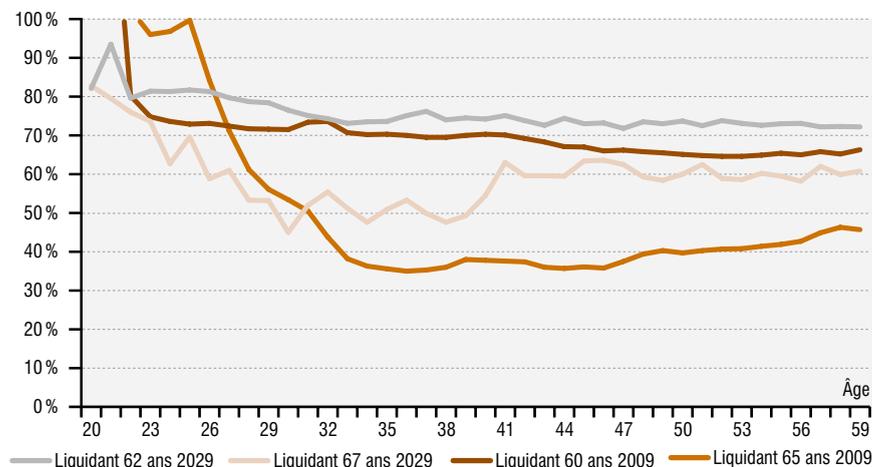
Source : projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.

Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2029.

Note : base 100 = salaire médian des hommes de la génération 1967 à 30 ans.

Le graphique 9 illustrant la chronologie des salaires médians réels des départs 2029 peut donc être mis en relation avec le graphique 5 construit sur les liquidants de 2009 pour établir les courbes du graphique 10. Celui-ci montre alors qu'après 30 ans, les ratios des salaires médians des femmes rapportés à ceux des hommes sont plus élevés pour les liquidants de 2029, à l'intérieur de chaque catégorie d'âge de départ en retraite. Cela semble illustrer la plus grande proximité des salaires des femmes et des hommes au fil du temps, notamment en deuxième partie de carrière, même si l'écart reste substantiel, en particulier pour les liquidants aux âges élevés.

Graphique 10 > Ratios femmes/hommes des salaires médians réels, par an et catégorie d'âge de liquidation



Source : flux 2009 et projections issues de Prisme, basé sur l'échantillon Cnav.

Champ : monopensionnés, pensions normales, liquidant en 2009 et 2029.

Note : base 100 des salaires médians sous-jacents = hommes à 30 ans liquidant le plus précocement.

Le graphique 11 montre les emplacements des salaires retenus dans le calcul du salaire annuel moyen. Les salaires retenus pour les femmes sont en moyenne plus anciens que ceux retenus pour les hommes, en raison d'une moindre activité en fin de carrière pour les premières (tableau 19). Les salaires annuels retenus pour les femmes correspondent donc à un degré de productivité moindre, dont le niveau n'est pas actualisé dans des conditions favorables au vu de l'indice de revalorisation des salaires qui ne prend en compte pour l'essentiel que l'inflation. Ainsi, l'écart brut de salaires annuels entre hommes et femmes n'est pas le seul facteur explicatif des inégalités de SAM.

Tableau 19 > Âge moyen de premier et dernier report, et durée d'interruption moyenne

	Génération	Âge moyen 1 ^{er} report	Âge moyen dernier report	Durée d'interruption
Hommes	1962	25,2 ans	63,3 ans	5,1 ans
	1967	18,5 ans	61,5 ans	0,9 an
Femmes	1962	25,9 ans	60,5 ans	6,8 ans
	1967	19,2 ans	61,5 ans	1,7 an

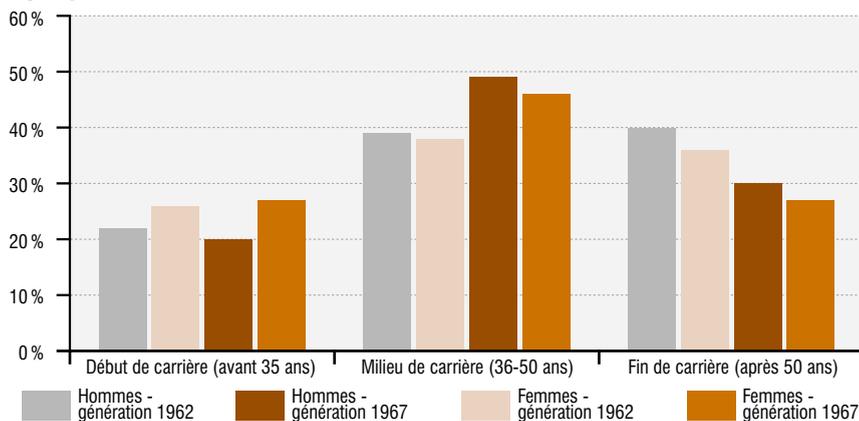
Source : projections issues de Prisme.

Le tableau 19 fournit une explication de l'ancienneté moyenne des salaires retenus dans le calcul du salaire annuel moyen. Il montre que, parmi les liquidants à 67 ans, les femmes ont en moyenne 7 ans d'interruption contre 5 pour les hommes. De plus, l'âge moyen du dernier report pour ces mêmes départs en retraite à 67 ans est de 60,5 ans pour les femmes contre 63,3 ans pour les hommes. Deux années supplémentaires d'interruption et une fin de carrière plus précoce de trois années expliquent une grande partie des écarts d'ancienneté des salaires entrant dans le calcul du salaire de référence.

Ainsi, sur un horizon de 20 ans et au vu de notre discussion, des résultats délivrés en projection, nous pouvons donc nous attendre à une évolution globalement marquée par un

rapprochement des niveaux de pension entre hommes et femmes, du fait de durées d'assurance quasi équivalentes entre hommes et femmes. Ce rapprochement n'empêche pas une persistance des inégalités, avec des pensions délivrées aux femmes d'environ 24 % de moins que celles des hommes en 2029, compte tenu des écarts de salaires. La réduction des écarts de pension est particulièrement marquée pour les départs à l'âge du taux plein (-41 % sur le flux 2009 contre 25 % sur le flux 2029). Une partie des écarts de pension globale provient de la baisse du niveau relatif du minimum contributif indexé sur les prix par rapport aux pensions qui croissent à peu près au rythme du salaire moyen.

Graphique 11 > Calendrier des salaires entrant dans le calcul du SAM par sexe et par génération



Source : projections issues de Prisme.

Conclusion

Parmi les retraités du régime général n'ayant connu au cours de leur carrière que le statut de salarié du secteur privé, les pensions de retraite de base des femmes sont inférieures de 33 % par rapport à celles des hommes en 2009. Cet écart se réduirait à 24 % en 2029, sur la base des projections de la Cnav. En 2009, les différences de salaires n'expliquaient que partiellement les inégalités de genre, causées également par la durée validée. En revanche, en 2029, les différences de pension entre hommes et femmes partant au même âge en retraite proviendraient principalement de ces écarts de rémunération. Le constat final est celui d'un régime de retraite dont les mesures de compléments de durées implémentées en 1945 et 1972 apparaissent relativement bien calibrées en projection, mais aussi d'un régime fortement contributif qui propage les différentiels de salaire (même plafonné) aux pensions, de telle sorte que le niveau de pension des femmes se rapprocherait de celui des hommes. Toutefois, les femmes continueraient de percevoir des retraites qui seraient en moyenne un quart de moins élevées que celles des hommes.

Une analyse plus fine des conséquences des choix intégrés dans le modèle Prisme pourrait être entreprise : dans quelle mesure le constat 2029 est-il sensible à l'adoption d'autres méthodologies de projections à 20 ans ou d'autres hypothèses ? À titre d'exemple, le modèle de microsimulation de l'Insee (Destinie) semble observer une légère convergence des salaires

des femmes vers les niveaux de salaire des hommes, en absence de calage global de l'écart de salaires constaté en 2003 (comme Prisme a choisi de le faire jusqu'à présent). Le modèle de la Cnav est, par ailleurs, tout à fait en capacité de réaliser des projections qui se passeraient de ce calage ou qui imposeraient un rattrapage salarial à marche forcée. L'utilisation de ces hypothèses alternatives serait une bonne piste pour poursuivre nos travaux.

Les études menées ici doivent être poursuivies par une vue plus globale de la pension totale d'un monopensionné, à savoir le cumul de la pension de base analysée ici et de sa pension complémentaire servie par le régime Agirc-Arrco. La contributivité étant réputée au moins aussi forte pour ces régimes, le constat devrait être proche de celui proposé ici, même si la situation des retraités liquidant à des âges élevés peut être améliorée par rapport à celle des assurés partant en retraite dès l'âge légal. Des travaux portant sur le suivi des inégalités hommes/femmes ont été prévus par la réforme 2010 (Copilor²³) : ce sujet des écarts de pension devrait rester d'actualité au cours des années à venir.

Bibliographie

Bac C., Couhin J., 2008, « L'apport du minimum contributif : entre redistribution et contributivité », *Cadr@ge*, n° 3.

Bac C., Bridenne I., Couhin J., 2007, « Minimum contributif : quelle logique, quelles incidences et quelles différences avec le Minimum vieillesse ? », in Batifoulier Ph., Ghirardello Larquier de G., Remillon D. (dir.), *Approches institutionnalistes des inégalités en économie sociale*, XXVII^{es} journées de l'Association d'économie sociale, L' Harmattan, tome 1, p. 315-329.

Bonnet C., Buffeteau S., Godefroy P., 2006, « Disparités de retraite entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ? », *Économie et statistique*, n° 398-399, p. 131-148.

Bonnet C., Geraci M., 2009, « Comment corriger les inégalités de retraite entre hommes et femmes ? L'expérience de cinq pays européens », *Population et sociétés*, Ined, n° 453, février.

COR, 2005, « Retraites : droits individuels et droits familiaux, la recherche de l'égalité entre hommes et femmes », Actes du colloque du Conseil d'orientation des retraites, 15 déc. 2005.

Di Porto A., 2011, « Les retraites pour inaptitude – Comparaison avec les retraites normales », *Les Cahiers de la Cnav*, n° 3, 98 p.

Lequien L., 2008, « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance », note Insee n° 04/DG75-G210.

Mette C., 2009, « Niveau des pensions et part du régime général », *Retraite et société*, n° 56, p. 202-225.

Meurs D., Ponthieux S., 2006, « L'écart des salaires entre les femmes et les hommes peut-il encore baisser ? », *Économie et statistique*, n° 398-399.

Muller L., 2008, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Dares, Premières Synthèses*, n° 44.5, octobre.

Poubelle V., Albert C., Beurnier P., et al., 2006, « Prisme, le modèle de la Cnav », *Retraite et société*, n° 48, p. 202-215.

²³ La réforme des retraites de novembre 2010 a donné naissance au comité de pilotage des régimes de retraite (Copilor, article L.114-4-2 du code de la sécurité sociale). Il est notamment chargé de surveiller la situation financière de ces régimes de retraite par répartition.