

Éclairage sur les écarts de pension entre les hommes et les femmes à la CNRACL

I. Bridenne et Y. Mariama

L'écart de retraite entre les hommes et les femmes est un sujet récurrent et emblématique des différences de trajectoires professionnelles. Ce sujet est régulièrement traité par des études qui sont le plus souvent effectuées sur le secteur privé au sein duquel l'écart est particulièrement significatif. Qu'en est-il dans la fonction publique ? Pour reprendre les termes du rapport au Président de la République sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, «l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a toujours été perçue comme allant de soi dans le secteur public, car prévue par la loi». En conséquence, les écarts de pension devraient y être plus limités, voire inexistantes. L'étude présentée ici s'intéresse aux retraités des collectivités locales et des hôpitaux, avec un éclairage spécifique sur la génération 1946 ayant atteint 66 ans en 2012. Pour cette population, la pension moyenne des femmes représente 90% de celle des hommes. Cependant, un regard un peu plus fin selon le versant de la fonction publique et la catégorie hiérarchique fait apparaître, pour certains cas, des écarts plus importants. Par ailleurs, la question se pose de l'impact de la réforme 2003 et des réformes suivantes sur cet écart de pension entre les hommes et les femmes.

Le sujet des écarts de pension entre les hommes et les femmes au moment de la retraite revient de manière régulière dans les débats sur les retraites. Dans le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites présenté en 2013, le Gouvernement réaffirme les objectifs du système de retraite par répartition tels que l'équité, la solidarité inter et intra générationnelle ; il réaffirme également l'objectif de réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes au moment de la retraite (article premier). Cet objectif était déjà présent dans la loi portant réforme des retraites de 2003.

En 2011, selon le rapport de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publié annuellement sur les retraités et les retraites, la pension mensuelle moyenne de droit propre (pension de base et pension complémentaire) d'un salarié du secteur privé unipensionné est de 792 € pour une femme et 1 563 € pour un homme. Ainsi la pension moyenne de droit propre des femmes représente 51% de celle des hommes (DREES, 2013). Cet écart est le résultat notamment de trajectoires professionnelles différentes. Les travaux traitant du sujet des écarts de pension entre les hommes et les femmes portent le plus souvent sur les salariés du secteur privé, peu nombreux étant ceux qui s'intéressent aux écarts de pension constatés pour les fonctionnaires¹.

¹ Des éléments sont disponibles sur les pensions des hommes et des femmes retraités de la fonction publique dans le recueil statistique de la CNRACL, le rapport annuel sur l'état de la fonction publique réalisé par la DGAFP et dans le rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique annexé au projet de loi de finances, pour les trois versants de la fonction publique. Le document de la DREES cité ci-dessus présente également des données sur les pensions perçues par les fonctionnaires selon le genre.

Dans le cadre de cette étude, l'analyse se focalisera sur les retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière, affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Les agents de la fonction publique d'État relevant du Service des retraites de l'État (SRE) ne sont donc pas intégrés dans l'analyse.

Les pensions retenues sont les retraites de droit propre versées par la CNRACL au titre du risque vieillesse, l'objectif étant d'apprécier comment se répercutent sur la retraite les écarts éventuels de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes ayant travaillé dans des collectivités locales et des hôpitaux². L'analyse des écarts de pension selon le genre sera effectuée pour l'essentiel sur la base des pensions versées par la CNRACL mais elle sera complétée par un éclairage réalisé sur les pensions tous régimes, en mobilisant les données de l'échantillon inter-régimes des retraités (EIR).

Les retraités de la génération 1946 percevant une pension de droit propre constitueront la population de référence. L'ensemble de cette génération ayant atteint 66 ans en 2012, celle-ci a liquidé la quasi-totalité de ses droits. La génération 1946 est soumise à un âge légal de la retraite de 60 ans et un âge pour bénéficier du taux plein de 65 ans³. Elle n'est pas concernée par la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) mise en place en 2005, ou de façon très marginale pour quelques années de cotisation pour les départs après 60 ans. La pension CNRACL est donc la pension perçue au titre du service réalisé dans la fonction publique pour les fonctionnaires affiliés à ce régime au moment du passage à la retraite⁴.

44 000 retraités de droit propre pour la génération 1946

Les retraités de la CNRACL appartenant à la génération 1946 et percevant une pension de droit propre vieillesse au 31 décembre 2012 sont au nombre de 43 950, dont 65% de femmes.

Dans la fonction publique, certains emplois sont classés en catégorie dite «active» et en catégorie dite «insalubre». Ces deux catégories concernent des emplois jugés pénibles qui donnent le droit aux personnes qui ont servi une durée minimale de pouvoir bénéficier d'une ouverture des droits à pension de manière anticipée. Ainsi, les agents de la génération 1946 ayant accompli au moins quinze ans de service dans un emploi de catégorie active peuvent bénéficier d'un départ à la retraite dès l'âge de 55 ans au lieu de 60 ans. Le fait d'occuper un emploi qualifié d'insalubre⁵ durant au moins 10 ans leur permet de partir à la retraite dès 50 ans. La réforme 2010 fait passer ces durées de service progressivement de 15 à 17 ans et de 10 à 12 ans. Lorsque le fonctionnaire n'a pas eu d'activité en catégorie active ou en catégorie insalubre, ou que sa durée d'activité dans ce type de catégorie d'emploi est insuffisante, il est soumis à l'âge légal de la retraite, soit 60 ans.

Il existait par ailleurs un autre type de départ anticipé pour les fonctionnaires lié à leur situation de famille. Jusqu'en 2011, les fonctionnaires parents de 3 enfants et ayant accompli 15 ans de services effectifs pouvaient bénéficier d'un départ à la retraite sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chacun de leurs enfants. Ce type de départ

² Les pensions de réversion éventuellement perçues ne sont pas intégrées dans l'analyse car elles ne sont pas directement liées à la carrière des individus bénéficiaires, mais à celle de leur conjoint décédé.

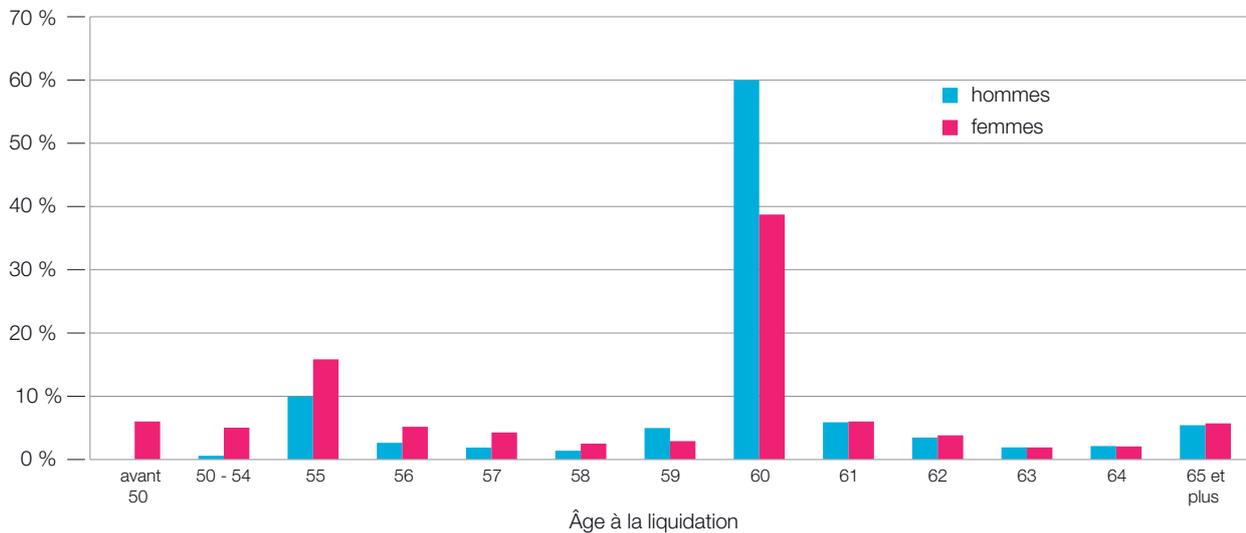
³ La génération 1946 n'est pas concernée par la réforme 2010 qui a introduit un décalage progressif de l'âge légal de la retraite. Avec l'accélération décidée dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, l'âge légal de la retraite passera à l'horizon 2015 à 62 ans ; l'âge du taux plein sera également décalé de 2 ans pour atteindre 67 ans.

⁴ Lorsque le fonctionnaire a effectué une partie de sa carrière dans la fonction publique d'État et une partie dans les fonctions publiques hospitalière ou territoriale, le dernier régime auquel il est affilié lui verse une pension pour l'ensemble de ses services effectués dans les fonctions publiques. Le SRE et la CNRACL sont des régimes dits «interpénétrés», ce qui implique que les affiliés perçoivent une seule pension de la part de ces deux régimes même s'ils ont cotisé aux deux à des périodes différentes.

⁵ Il s'agit d'emplois en lien avec des conditions d'activité spécifiques comportant des risques particuliers d'insalubrité, tels que les emplois d'épaveurs.

Graphique 1

Répartition des retraités «droits propres vieillesse» selon l'âge à la liquidation de la génération 1946



Source : données CNRACL.

Champs : retraités de droits directs risque vieillesse, génération 1946

dit pour motif familial a été fermé par la réforme de 2010, hormis pour les affiliés qui étaient à moins de 5 ans de l'âge légal de la retraite au moment de cette mesure.

Ces différentes possibilités de départs anticipés à la retraite conduisent à un étalement important des âges de départ en retraite. Parmi les retraités de la CNRACL nés en 1946, 21% des hommes ont liquidé leur retraite avant 60 ans ; ce taux est de 42% pour les femmes avec 11% de femmes parties en retraite avant 55 ans (voir graphique 1). Dans la suite de l'étude, le choix est fait d'exclure les départs à la retraite avant l'âge de 55 ans. En effet ces derniers, synonymes de carrières courtes, sont quasiment exclusivement le fait des femmes⁶. De fait, les pensions qui leur sont versées sont plus limitées, ce qui va peser sur la détermination des écarts de pension entre les hommes et les femmes. L'analyse portera ainsi sur une population ayant eu un déroulement de carrière comparable, tout au moins en termes d'âge de départ en retraite.

La comparaison des montants de pension entre les hommes et les femmes se fera donc sur une population percevant une pension CNRACL de droit direct pour le risque vieillesse (hors invalidité) et ayant au moins 55 ans au moment de la liquidation soit 93% des retraités de la génération 1946. Cette population est composée à 63% de femmes. Ces pensionnés ont relevé durant leur vie active de la fonction publique territoriale ou bien de la fonction publique hospitalière.

La pension moyenne des femmes retraitées représente 90 % de celles des hommes

Le montant de la pension mensuelle moyenne versée par la CNRACL est de 1 529 € pour les hommes en 2012 contre 1 370 € pour les femmes ; la pension des femmes représente ainsi 89,6% de celle des hommes (ref. tableau 1). Les écarts de pension constatés entre les hommes et les femmes au moment de la retraite sont le résultat de rémunérations et de trajectoires de carrière différentes au cours de la vie active.

⁶ Au sein de la génération 1946, une cinquantaine d'hommes ont liquidé en catégorie insalubre entre 50 et 54 ans.

En effet, la retraite dépend de manière générale de la durée d'assurance de l'individu et de sa rémunération (voir encadré 1). Il faut rappeler que la pension des fonctionnaires, hors retraite additionnelle mise en place en 2005, se base sur la rémunération indiciaire hors prime, régulée par des grilles indiciaires ayant notamment vocation à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Parmi les retraités de la génération 1946, les hommes au moment de la liquidation ont un indice majoré moyen de 455 contre 425 pour les femmes, soit 30 points d'écart ce qui représente, en rémunération brute mensuelle, une différence de l'ordre de 140 €⁷. Les écarts éventuels de prime entre les hommes et les femmes ne se répercutent pas sur la retraite versée par la CNRACL.

En termes de nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la pension de la CNRACL, il y a en moyenne 7 trimestres de moins validés pour les

femmes. La durée validée est, en moyenne, de 125 trimestres pour les hommes et 118 trimestres pour les femmes. Cette durée intègre les bonifications de services et intervient pour la détermination du taux de liquidation de la pension de la CNRACL (voir encadré 1). Elle concerne uniquement les trimestres validés en tant que fonctionnaires, sans prise en compte des trimestres éventuellement validés dans d'autres régimes.

L'écart de pension entre les hommes et les femmes bénéficiaires d'un droit propre versé par la CNRACL est donc de 10%. Cet écart est plus limité que celui constaté dans le secteur privé. Selon l'Insee, pour les générations nées dans les années 1950, la pension de droit propre des femmes représenterait 70% de celle des hommes, pour l'ensemble des retraités de la France métropolitaine (Bonnet et Hourriez, 2012).

Tableau 1

*Pension mensuelle moyenne versée en décembre 2012 et éléments de calculs
Génération 1946*

	Pension CNRACL (en €)	Durée validée à la CNRACL (en trimestres)	Indice majoré à la liquidation
Homme	1 529	125	455
Femme	1 370	118	425
Ratio Femme/Homme	89,6%	94,2%	93,4%

Source : données CNRACL.

Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

⁷ La valeur du point en 2012 est de 55,5635 € pour une rémunération annuelle.

Une fonction publique hospitalière particulièrement féminisée

La CNRACL couvre la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale, qui se distinguent notamment par leur taux de féminisation et la répartition des effectifs par catégorie hiérarchique. Parmi les pensionnés de droits propres de la génération 1946, 42% sont issus de la fonction publique hospitalière et 58% de la fonction publique territoriale. Cette dernière sous-population se caractérise par un moindre taux de féminisation : 53% de femmes contre 75% parmi les pensionnés de la génération 1946 issus de la fonction publique hospitalière. La moyenne de pension présentée dans le tableau 1 agrège ainsi des niveaux de pension de populations diverses.

Cette hétérogénéité entre fonction publique hospitalière et fonction publique territoriale se constate également sur la structure des emplois. Les fonctionnaires sont répartis en trois catégories, A, B et C, en fonction du niveau hiérarchique et du niveau de diplôme

exigé pour le recrutement. La fonction publique territoriale est caractérisée par un poids important de la catégorie C : 72% des retraités sont issus de cette catégorie alors qu'ils sont 55% dans la fonction publique hospitalière (voir tableau 2). Le poids de la catégorie A est également plus important dans la fonction publique hospitalière, de l'ordre de 17% contre 13% dans la fonction publique territoriale. S'agissant des poids respectifs des hommes et des femmes dans les différentes catégories hiérarchiques, ils se répartissent de manière homogène dans la fonction publique territoriale. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes sont légèrement plus nombreuses en catégorie B, 28% contre 26% pour les hommes, et un peu moins présentes en catégorie A, 17% contre 19% pour les hommes (voir tableau 2).

On notera que les situations d'emploi présentées jusqu'à présent (catégorie hiérarchique, indice) correspondent à celles de la fin de carrière des retraités de la génération 1946. Ces informations ne renseignent donc pas sur les trajectoires de carrière, mais uniquement sur le point d'arrivée de la carrière.

Tableau 2

Structure de la génération 1946 selon la fonction publique et la catégorie hiérarchique atteint en fin de carrière

		C	B	A	ensemble
Fonction Publique Territoriale	Homme	70,7%	15,5%	13,8%	100%
	Femme	72,4%	14,3%	13,3%	100%
	Ensemble	71,6%	14,9%	13,5%	100%
Fonction Publique Hospitalière	Homme	55,1%	25,8%	19,1%	100%
	Femme	54,8%	28,3%	16,9%	100%
	Ensemble	54,8%	27,7%	17,4%	100%

Sources : données CNRACL.

Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

Note de lecture : 71,6% de retraités de la fonction publique territoriale ont liquidé en catégorie C contre 54,8% dans la fonction publique hospitalière.

Des écarts de pension plus importants dans la fonction publique territoriale...

En distinguant les retraités de la fonction publique territoriale de ceux de la fonction publique hospitalière, il apparaît que les écarts de pension ne sont pas de la même ampleur dans les différentes sous-populations. Les écarts de pension entre les hommes et les femmes sont plus prononcés dans la fonction publique territoriale : les femmes perçoivent en moyenne un montant de pension équivalent à 83% de celle des hommes contre 92% dans la fonction publique hospitalière (voir tableau 3). Par ailleurs, du fait des différences de répartition par catégories hiérarchiques, les pensions moyennes sont plus faibles dans la fonction publique territoriale : 1 489 € pour un homme retraité contre 1 633 € dans la fonction publique hospitalière. Il en est de même pour les femmes, respectivement 1 232 € et 1 504 €.

En étudiant les écarts de pension entre les hommes et les femmes, par fonction publique et catégorie hiérarchique, ces derniers sont d'importance différente selon les sous-populations. Les niveaux de pensions sont particulièrement proches entre les hommes et les femmes pour les catégories B et C de la fonction publique hospitalière. L'écart entre pension moyenne est de l'ordre de 5 points. Pour ces mêmes catégories hiérarchiques dans la fonction publique territoriale, les écarts de pension sont plus prononcés, de 17 points pour la catégorie C et de 10 points pour la catégorie B. Parmi les retraités de la fonction publique territoriale qui ont terminé leur carrière en catégorie C, les femmes ont des durées d'assurances validées à la CNRACL moindres, avec en moyenne 16 trimestres de plus pour les hommes (voir tableau 3). L'indice de fin de carrière est en moyenne plus élevé pour ces derniers. Ce résultat peut en partie s'expliquer par des filières d'emplois différentes entre les deux sous-populations. Sur la base des informations renseignées par les employeurs, les femmes sont plus souvent dans les filières administratives et le

médico-social alors que les hommes se retrouvent dans les filières techniques. De fait, les hommes et les femmes de la fonction publique territoriale, en catégorie C, n'évoluent pas sur les mêmes grilles de rémunérations ce qui peut en partie expliquer ce décalage en fin de carrière.

... et dans le haut de la hiérarchie

Que ce soit dans la fonction publique territoriale ou dans la fonction publique hospitalière, les disparités de rémunération sont plus importantes dans le haut de la hiérarchie. Les femmes de la fonction publique hospitalière perçoivent une pension correspondant à 86% de la pension des hommes. Ce taux est de 79% pour les territoriaux. Cette situation prend sa source dans le fait que, proportionnellement, moins de femmes occupent des postes de direction. Parmi les retraités de la fonction publique territoriale ayant terminé leur carrière en catégorie A, les femmes représentent 53% des effectifs et elles occupent des postes de direction dans 33% des cas⁹. Même constat dans la fonction publique hospitalière où 55% des postes de direction sont occupés par des femmes alors qu'elles représentent 73% de la catégorie A. L'écart de pension constaté vient principalement des écarts d'indice de fin de carrière, les durées validées étant en moyenne relativement proche, voire quasi-équivalente dans la fonction publique hospitalière.

Des écarts de pension liés notamment aux interruptions de carrière ?

Les facteurs pouvant expliquer ces écarts de pension sont multiples. La question du déroulement de carrière, et en particulier du passage à temps partiel et des interruptions d'activité, se pose comme facteur explicatif des écarts des durées d'assurance validées, voire de rémunération, et finalement de retraite entre les hommes et les femmes. Rappelons que d'après les données diffusées par la Direction générale de l'administration

⁹ Ces taux ont été calculés à partir des emplois déclarés par les employeurs, sur la base des intitulés de postes occupés en fin de carrière par les retraités.

et de la fonction publique (DGAFP), les femmes occupent le plus souvent des emplois à temps partiels. Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, près d'un quart des femmes titulaires travaillent à temps partiel contre environ 6% des hommes. Le bénéfice du temps partiel est de droit pour les fonctionnaires jusqu'aux trois ans de l'enfant, l'employeur ne pouvant le refuser. Il existe également la mise en disponibilité qui est de droit jusqu'aux 8 ans de l'enfant, avec l'assurance d'une proposition de poste à grade équivalent au retour de la disponibilité. Cette mise en disponibilité pour élever ses enfants entraîne un arrêt provisoire de l'activité ne permettant pas de valider de trimestres. Certains

droits familiaux visent à compenser ces interruptions de carrière, tels que l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ou bien les majorations de durée d'assurance. Cependant, ces trimestres liés à l'AVPF ou aux majorations sont pris en compte pour déterminer la décote ou la surcote, mais ils ne sont pas retenus pour la détermination du taux de liquidation (voir encadré 1). L'écart de durée d'assurance entre les hommes et les femmes est, en moyenne, de sept trimestres pour les retraités de la CNRACL nés en 1946 (voir tableau 1) et il est, pour la catégorie C de la fonction publique territoriale, du double, avec 15 trimestres d'écart en moyenne (voir tableau 3).

Tableau 3

Pension mensuelle moyenne versée en décembre 2012 et écart de pension entre hommes et femmes selon la catégorie hiérarchique et le type de fonction publique

	Homme	Femme	Moyenne des femmes relativement à celle des hommes
A			
pension (€)	2 689	2 138	79,5%
durée validée	141	133	94,1%
indice majoré	752	642	85,4%
B			
Fonction Publique Territoriale			
pension (€)	1 697	1 519	89,5%
durée validée	136	128	93,9%
indice majoré	496	475	95,8%
C			
pension (€)	1 207	1 008	83,5%
durée validée	116	101	86,5%
indice majoré	381	348	91,3%
Ensemble (A B C) pension (€)	1 489	1 232	82,7%
A			
pension (€)	2 526	2 169	85,9%
durée validée	142	140	98,1%
indice brut	683	613	89,8%
B			
Fonction Publique Hospitalière			
pension (€)	1 759	1 684	95,7%
durée validée	135	131	96,9%
indice brut	506	508	100,4%
C			
pension (€)	1 259	1 207	95,9%
durée validée	126	121	95,9%
indice brut	374	359	96,0%
Ensemble (A B C) pension (€)	1 633	1 504	92,1%

Sources : données CNRACL.

Champs : pensionnés de droit direct vieillesse de la génération 1946 ayant liquidé leur pension à 55 ans et plus.

Même si les écarts de pension entre les hommes et les femmes sont plus limités parmi les fonctionnaires que parmi les retraités du secteur privé, les mêmes éléments interviennent mais dans des proportions moindres : écarts de durée d'assurance et écarts de rémunération. Sur ce second point, du fait des modalités de déroulement de carrière et de l'application d'une grille indiciaire, les écarts de rémunération sont moins prononcés parmi les fonctionnaires. Cependant, ils existent également : l'écart de revenu salarial constaté en 2010 parmi les fonctionnaires est en moyenne de 17% dans la fonction publique territoriale et de 21% dans la fonction publique hospitalière (Morin et Remila, 2013). Ces écarts s'expliquent par des différences de salaire horaire entre les hommes et les femmes mais aussi par un nombre d'heures travaillées en moyenne inférieur pour ces dernières. De plus, le calcul de la pension se faisant sur le traitement indiciaire, sans prise en compte des primes, l'écart de pension induit par l'écart de rémunération s'en trouve sans doute limité. D'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (DGAFP, 2013), les primes sont, en moyenne, inférieures pour les femmes : 16% du salaire brut en moyenne en 2011 contre 27% pour les hommes. Ces taux moyens sont calculés sur l'ensemble de la fonction publique, État et collectivités locales.

Quelles incidences des réformes à venir sur les écarts de pensions ?

La génération 1946 est une des premières générations concernées par la réforme de 2003. La mise en place des mécanismes de décote et de surcote introduits par cette réforme s'est faite de façon progressive : pour la génération 1946, le taux de décote est de 0,125% par trimestre. Le taux de surcote a été mis en place dès 2004 avec un taux par trimestre supplémentaire de 0,75%, puis relevé à 1,25% par trimestre supplémentaire effectué à compter du 1^{er} janvier 2009. S'agissant de la durée nécessaire pour le taux plein introduite pour les fonctionnaires par la réforme 2003, celle-ci est passée progressivement de 150 trimestres en

2003 à 160 trimestres en 2008 lorsque la génération 1948 a atteint ses 60 ans. La génération 1946 est soumise à une durée de référence de 156 trimestres. Pour les années suivantes, la durée progresse au même rythme pour les fonctionnaires et les salariés du secteur privé et elle atteint 165 trimestres pour la génération 1953. La réforme 2003 a également instauré la possibilité de retraite anticipée pour les affiliés ayant eu une longue carrière. Sa mise en place s'est faite par étapes pour les fonctionnaires, avec un départ possible à 59 ans depuis le 1^{er} janvier 2005, à 58 ans depuis le 1^{er} juillet 2006 et à 56 et 57 ans à compter du 1^{er} janvier 2008.

Globalement, l'effet de la réforme de 2003 reste limité pour la génération étudiée. Le constat actuel sur les écarts de pension entre les hommes et les femmes de la génération 1946 n'intègre donc pas le plein effet de la réforme de 2003. Les paramètres de calcul de la pension sont modifiés pour les générations qui suivent avec l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de la pension, la généralisation de la retraite additionnelle sur les primes et la montée en charge du taux de décote.

Un rapprochement des pensions entre les hommes et les femmes à confirmer

Sur la base des retraités de la CNRACL percevant une pension de droit propre au 31 décembre 2012, une analyse complémentaire a été menée afin d'avoir une première idée de l'évolution des écarts de pension entre les hommes et les femmes au fil des générations dans un contexte de réforme. Les générations retenues¹⁰ sont celles nées entre 1946 et 1950, en se restreignant toujours aux retraités de droit propre ayant liquidé à partir de 55 ans et en se limitant aux retraités ayant pris leur retraite au plus tard à 62 ans pour avoir une population comparable pour toutes les générations retenues. Les écarts de pension constatés entre les hommes et les femmes se réduisent avec les générations. En effet, la pension d'une femme représente en moyenne 92%¹¹ de celle d'un homme parmi les retraités de la génération 1946, contre 97% parmi ceux de la

¹⁰ La génération 1950 a atteint au 31 décembre 2012 l'âge de 62 ans.

¹¹ Rappelons que cet écart est de 90% lorsque l'on prend en compte l'ensemble des retraités de la génération 1946, y compris ceux ayant liquidé leur pension après 62 ans. Voir tableau 1.

génération 1950. Ce rapprochement s'effectue progressivement : ainsi pour la génération 1947, ce ratio est de 93%, puis de 94% parmi les retraités nés en 1948 et 95% au sein de la génération 1949. Cet alignement progressif des pensions s'explique en particulier par un rapprochement des indices, les écarts de durée restant relativement stables. Ce résultat peut s'expliquer par différents facteurs dont celui sans doute de l'amélioration des carrières féminines. L'introduction de la retraite anticipée pour carrière longue est également un des facteurs contribuant à cette évolution. Cette possibilité de départ anticipé a provoqué une évolution des départs à la retraite, particulièrement pour les hommes : 4% des hommes de la génération 1946 ont liquidé leur pension de manière anticipée en «carrière longue», contre 22% pour la génération 1947 et 25% au sein de la génération 1950.

Cependant, ce rapprochement de pensions entre les hommes et les femmes retraités de la CNRACL se doit

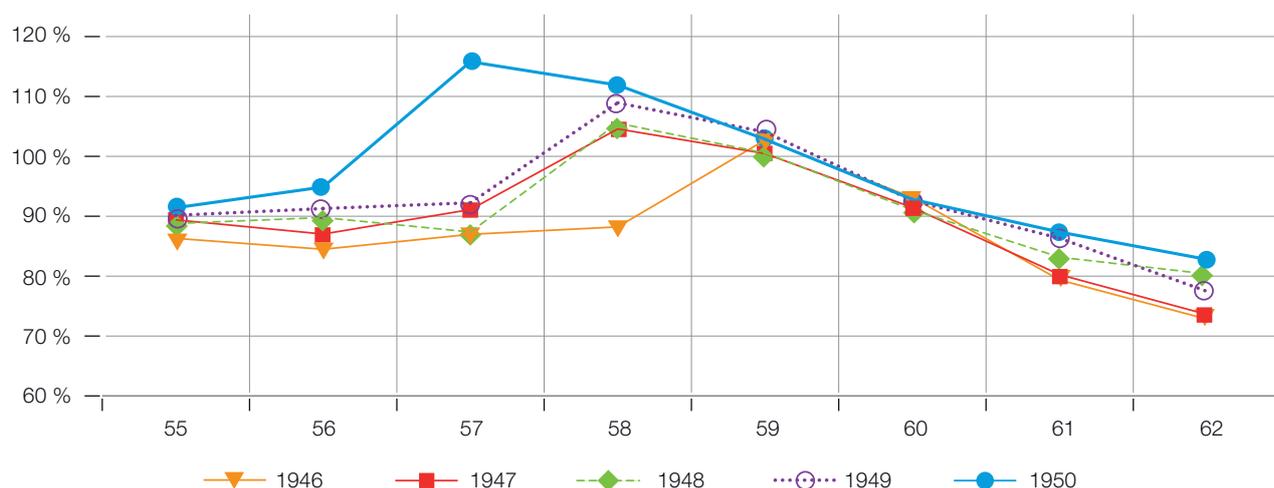
d'être confirmé lorsque l'ensemble des générations retenues auront liquidé. Il apparaît effectivement que les écarts de pensions sont moins importants parmi les retraités de sexe différent liquidant à des âges précoces et tend à fortement s'accroître pour les départs plus tardifs (voir graphique 2). Avant 60 ans, la pension moyenne des femmes est même plus élevée que celle des hommes, résultat qui s'accroît avec la génération 1950. Pour les femmes prenant leur retraite à 58 ans, leur pension représente selon les générations, en moyenne entre 105 et 112% de la pension de leurs pairs prenant leur retraite au même âge. Pour les départs à 62 ans, ce ratio est compris entre 73 et 83% selon les générations.

Un écart de 15% pour la pension tous régimes

Les retraités percevant une pension de la CNRACL perçoivent également, le plus souvent, des pensions d'autres régimes, résultat de leur carrière

Graphique 2

Évolution de la part de la pension moyenne des femmes relativement à celle des hommes par âge de départ en retraite et générations



Source : CNRACL.

Champs : pensionnés de droit direct vieillesse ayant liquidé leur pension entre 55 ans et 62 ans.

Note de lecture : une femme perçoit en moyenne 86% de la pension d'un homme, parmi les retraités de la génération 1946 ayant liquidé à 55 ans. Ce ratio est de 75% pour les retraités de cette génération ayant liquidé à 62 ans.

de polycotisants. Il est donc intéressant de compléter l'analyse effectuée sur les pensions versées par la CNRACL par une appréciation des écarts en prenant en compte l'ensemble des pensions perçues par le pensionné. Cet exercice est possible en mobilisant l'échantillon inter-régimes des retraités (EIR) de l'année 2008, dernier en date disponible, constitué tous les quatre ans par la DREES.

Dans l'EIR, la génération la plus récente ayant atteint 66 ans est celle appartenant à la génération 1942. D'après cet échantillon, les femmes retraitées de la CNRACL de la génération 1942 percevaient en 2008 un montant mensuel brut moyen de la part de ce régime équivalent à 90% de la pension des hommes versée par la CNRACL, soit un écart de 10 points équivalent à celui constaté précédemment sur la génération 1946 sur la base des données du régime.

Parmi les retraités de la CNRACL de la génération 1942, 80% d'entre eux percevaient plusieurs pensions versées par un régime de base, avec un taux de polypensionnés plus élevé pour les hommes, 88% contre 77% pour les femmes¹². Sur la base des pensions tous régimes, les écarts de pension entre les

hommes et les femmes sont plus prononcés. En 2008, le montant moyen de la pension mensuelle tous régimes est de 1 688 € pour un homme retraité de la CNRACL contre 1 430 € pour une femme ; la pension globale des femmes représente ainsi 85% de celle des hommes soit 15 points d'écart. La pension acquise dans les autres régimes représente une part un peu plus élevée de la pension totale pour les hommes polypensionnés comparativement aux femmes.

A l'issue de cet éclairage, on retiendra, pour la génération 1946, que l'écart de pension entre les hommes et les femmes retraités de la CNRACL est, en moyenne, limité relativement aux écarts de pension constatés parmi les retraités du secteur privé. La pension versée par la CNRACL aux femmes de la génération 1946 représente 90% de celle des hommes. En intégrant les pensions versées par les autres régimes, ce ratio passe à 85% pour la génération 1942. La question qui se pose à l'issue de cet éclairage est celle de l'évolution de ce ratio avec les générations. Le rapprochement des pensions versées par la CNRACL entre les hommes et les femmes se doit à l'évidence d'être confirmé.

¹² Voir à ce sujet le Questions Retraite & Solidarité – Les études n° 5 consacré aux niveaux de pensions tous régimes et aux trajectoires professionnelles des retraités de la CNRACL.

Bibliographie

Assemblée Nationale (2013), *rapport d'information déposé par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites*, présenté par Mme Coutelle, 103 pages.

Bonnet C. et Hourriez J.M. (2012), *Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France*, Insee références, éditions 2012, Femmes et Hommes - Regards sur la parité, pages 39-51.

Assemblée Nationale (2011), *L'égalité professionnelle homme-femme dans la fonction publique*, rapport au Président de la République, présenté par Mme Guégot, 49 pages.

CNRACL (2012), *recueil statistique de la CNRACL 2011*, disponible sous : https://www.cdc.retraites.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=1748

DGAFP (2013), *rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, La documentation française, ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, 462 pages.

DREES (2013), *Les retraités et les retraites*, édition 2013, collection Études et statistiques, avril, 154 pages.

Morin T. et Remila N. (2013), «Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes», Insee Première, n° 1436, mars, 4 pages.

www.cdc.retraites.fr

Consultez les publications ou abonnez-vous à leur diffusion sur le site : www.cdc.retraites.fr
à la rubrique Études & publications