Une estimation du coût indirect des enfants en termes de pertes de carrière, de salaires et de droits à retraite pour les femmes

Antoine MATH [1]

Cet article revient sur l'ampleur des inégalités entre les hommes et les femmes en France en matière de revenus du travail et de pensions de retraites. Il discute et défend l'argument selon lequel au fondement de ces inégalités se trouve la maternité, c'est-à-dire le fait que les enfants sont enfantés, portés et mis au monde par les seules femmes. Sur cette base est proposée une estimation macro-comptable possible des coûts indirects des enfants pour les femmes, ou coûts d'opportunité en termes de pertes de carrière, de revenus du travail et de retraites. L'article discute en conclusion le dilemme qui se pose aux politiques publiques entre chercher à compenser ces coûts indirects, au risque de conforter les inégalités qui sont à l'origine de ces coûts, ou plutôt chercher à diminuer ces coûts indirects en s'attaquant aux causes des inégalités entre femmes et hommes.

Les enfants sont directement à l'origine de coûts pour les parents : des coûts directs en argent sous la forme de suppléments d'achats de biens et services et des coûts directs en supplément de temps de travail domestique non rémunéré (autoproduction de biens et services). L'ensemble de ces coûts directs des enfants pour les ménages sont importants. Les dépenses monétaires des ménages pour les enfants peuvent être estimées à 145 milliards d'euros en 2012 et les contributions sous la forme de travail domestique et parental non rémunéré peuvent être estimées à une valeur de l'ordre de 190 milliards d'euros, soit un total de plus de 330 milliards

1. Chercheur à l'IRES.

d'euros en 2012, ou encore de l'ordre de 20 000 euros en moyenne par enfant de moins de 20 ans (Math, 2014, 2015).

Si les enfants sont sources de coûts directs considérables pour les parents, ils sont également à l'origine de coûts indirects, indirects en ce que les responsabilités parentales peuvent conduire à des « manques à gagner » sous la forme de moindres revenus tirés de l'activité professionnelle, un phénomène qui touche avant tout les femmes. Ces moindres revenus tirés du travail durant la période d'âge actif induisent également de moindres revenus au moment de la retraite. Cet article vise, à partir des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail, à proposer une estimation macro-comptable (*ex ante*) des coûts indirects des charges parentales pour les femmes, ou coûts d'opportunité en termes de pertes de revenus du travail pour les femmes d'âge actif (I) et en termes de pertes de droits à retraite pour les femmes ayant l'âge de la retraite (II). Le rôle des politiques publiques est discuté en conclusion.

I. Des inégalités de revenus tirés du travail au coût indirect des enfants

Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes constituent souvent l'indicateur privilégié pour analyser les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Cet indicateur n'est cependant qu'une des formes d'inégalités en matière de revenus tirés du travail. En partant de l'hypothèse que ces inégalités trouvent leur fondement dans le fait maternel, nous proposons une évaluation des manques à gagner pour les femmes sur l'ensemble de la carrière.

I.1. Écarts de salaires horaires, gender pay gap*,* family pay gap

Les écarts de revenus du travail entre les hommes et les femmes font l'objet de nombreux travaux. L'écart des rémunérations horaires brutes entre hommes et femmes (*gender pay gap* ou *gender wage gap*) constitue ainsi un des principaux indicateurs de suivi des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail au niveau de l'Union européenne (UE). Cet écart entre les salaires horaires bruts moyens, qui peut varier selon les enquêtes, est d'environ 15 % en France (il est plus élevé dans le secteur privé et il augmente avec la tranche d'âge) [2]. Selon cet indicateur, la situation française est proche de la moyenne constatée dans l'UE (encadré 1). Une fois éliminé l'effet des variables observables, en particulier le secteur d'activité et la structure des emplois, l'écart de salaire horaire ainsi ajusté par une méthode économétrique « toutes choses égales par ailleurs » est ramené

2. Selon des exploitations des déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur les salariés du privé et des entreprises publiques, l'écart de rémunération nette mensuelle moyenne en équivalent temps plein est estimé à environ 19 % en 2012 (Chamkhi, 2015 ; Minni, 2015).

pour la France à 7 ou 9 % selon les études [3]. Cependant, dans ces travaux sur l'écart de salaire horaire, l'effet joué par la charge d'enfant (ou la situation matrimoniale) n'est en général jamais pris en compte.

Pour évaluer l'impact des enfants sur le salaire horaire, des études calculent un écart de salaire horaire entre les femmes ayant eu des enfants et celles n'en ayant pas eu, appelé *family pay gap* (ou encore *motherhood pay gap*). Ce *family pay gap* est calculé sur les femmes, quasiment jamais sur les hommes [4], dans l'idée, confortée par les constats empiriques, que « la famille » est de fait l'affaire des femmes. Les estimations ne sont pas toujours concordantes, mais il en ressort que la pénalité pour les femmes liée à la maternité et la charge des enfants serait très importante au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Allemagne, alors qu'elle serait plus minime dans les pays nordiques [5]. Les effets de cette pénalité se prolongent au moment de la retraite (Brugiavini, Pasini, Trevisan, 2010). Les enfants auraient pour effet de diminuer de moitié le total des revenus des femmes au Royaume-Uni (Davies, Joshi, Peronaci, 2000).

Diverses raisons sont avancées par les économistes pour expliquer cette pénalité sur le salaire horaire des mères : les interruptions de carrière dues aux enfants se traduisent par une perte en capital humain, en entravant la consolidation de l'expérience professionnelle voire en conduisant à une dépréciation des compétences ; avoir à s'occuper d'enfants peut avoir conduit à des orientations professionnelles destinées à rendre le travail et la famille davantage compatibles, mais moins rémunératrices ; avoir à s'occuper d'enfants engendre une fatigue supplémentaire qui peut conduire à un moindre investissement dans le travail et à une moindre productivité ; enfin, de plus faibles salaires peuvent s'expliquer par des discriminations à l'encontre des mères [6].

En France, l'impact de la maternité sur le salaire a été étudié en comparant l'écart de salaire entre femmes ayant ou non connu des interruptions de carrière liées aux enfants. Estimé sur les femmes de 39 à 49 ans à partir de l'enquête familles-employeurs de 2004-2005, cet écart est de 23 %, un écart ne pouvant pas être imputé seulement à l'interruption d'activité, mais recouvrant pour partie des différences de caractéristiques observables, comme le niveau d'éducation, l'expérience ou l'ancienneté dans l'entreprise (Meurs,

3. Cet écart non expliqué va varier selon les variables observables utilisées. Selon une enquête de la Dares auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel en 2009 (Muller, 2012), la différence de taux horaire (*gender pay gap*) de 14 % entre hommes et femmes passe à 9 % une fois prises en compte certaines variables observables (secteur d'activité, qualification, ancienneté dans l'entreprise, expérience hors de l'entreprise, catégorie socio-professionnelle, type de contrat de travail, durée du temps de travail, exercice d'une fonction d'encadrement). Pour d'autres exercices similaires de décomposition des écarts de salaire en France, voir Meurs et Ponthieux (2006) ou Bozio, Dormont, Garcia-Peñalosa (2014).
4. Les rares études tendraient à conclure à une prime à la paternité (Grimshaw, Rubery, 2015).
5. Ce bref aperçu s'appuie sur les synthèses de Meurs, Pailhé, Ponthieux (2010, 2014), Duvivier, Narcy (2014), Grimshaw, Rubery (2015)
6. Pour une discussion de ces explications, ainsi que d'autres explications plus sociologiques, par exemple la prévalence dans la société de préjugés et stéréotypes qui se traduisent par une sous-estimation des compétences des mères, voir Grimshaw, Rubery (2015).

Pailhé, Ponthieux, 2010). Une interruption d'une année aurait pour effet de diminuer le salaire horaire des femmes de l'ordre de 2 à 2,5 % [7]. La pénalité résultant des interruptions de carrière s'avère en outre plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public (Duvivier, Narcy, 2014).

À côté de la pénalité salariale subie par les mères en comparaison d'une situation sans enfant (ou sans interruption d'activité dans les études réalisées sur la France) demeurent des écarts de salaire horaire entre les femmes et les hommes ne pouvant pas être directement expliqués, au sens de l'analyse économétrique, par la présence d'enfants à charge. Les deux formes d'écarts de salaire horaire, le *gender pay gap* (écart hommes-femmes) et le *family pay gap* (écart entre les femmes avec et sans enfants), sont rarement examinées ensemble. Moschion et Muller (2010) montrent à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de 2006 que les interruptions de carrière (quel qu'en soit le motif) expliquent environ 3 points sur les 15 points d'écart des salaires horaires moyens bruts entre les hommes et femmes salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel. L'écart de 15 points peut également s'analyser comme la somme de l'écart entre les femmes sans interruption de carrière (quel qu'en soit le motif) et l'ensemble des hommes (7 %) et l'écart entre les femmes sans et avec interruption de carrière (13 %), pondéré par la proportion de ces dernières parmi les femmes (68 %). Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010) montrent que l'écart de gains horaires moyens bruts entre les hommes et les femmes de 39 à 49 ans en France (2004-2005), égal à 27 % en faveur des hommes, peut s'analyser comme la somme de l'écart entre l'ensemble des hommes et les femmes sans interruption de carrière liée aux enfants (17 %) et de l'écart entre les femmes sans et avec interruption de carrière pour raisons familiales (23 %), pondéré par la proportion de ces dernières parmi les femmes (42 %). Les interruptions de carrière pour raisons familiales pourraient donc expliquer un peu plus d'un tiers des différences de salaire horaire entre hommes et femmes.

Ces approches fondées sur les écarts de taux de salaire horaire présentent toutefois des limites pour apprécier correctement les inégalités de revenus tirés du travail entre les hommes et les femmes, et *a fortiori* l'impact de la maternité et des responsabilités parentales. En se basant sur l'écart des salaires horaires moyens entre hommes et femmes (*gender pay gap*), indicateur retenu au niveau de l'UE parmi les indicateurs de suivi des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail (le seul concernant les revenus du travail), on aboutit à la conclusion curieuse que les inégalités sont moins préoccupantes pour les Italiennes et les Maltaises que pour les Suédoises

7. À partir de l'extension de l'allocation parentale d'éducation aux mères de deux enfants à partir de 1994, Lequien (2012) aboutit à une pénalisation salariale de l'ordre de 10 % par année d'interruption de carrière, mais cette pénalisation salariale qui ne se réduit pas au bout de 10 ans résulterait surtout de la baisse durable du temps de travail.

ou les Danoises (encadré 1). En fait, les inégalités de revenus tirés de l'activité professionnelle interviennent à travers bien d'autres canaux que le salaire horaire, à commencer par la durée du travail. Près de la moitié des écarts de salaires mensuels entre hommes et femmes en France s'expliquent par les différences de temps de travail (Ponthieux, Meurs, 2004 ; Meurs, Ponthieux, 2006). Mais les écarts proviennent également des revenus d'activités non salariées ou encore des orientations initiales, réorientations et trajectoires professionnelles qui expliquent notamment les phénomènes importants de ségrégation sectorielle. L'écart de salaire horaire, *a fortiori* lorsqu'il est ajusté ou corrigé de l'effet de variables observables comme la structure des emplois, n'est pas un indicateur pertinent pour appréhender les inégalités de revenus du travail entre femmes et hommes [8].

I.2. Pertes de revenus tirés du travail, coût indirect des enfants, coût de la non-égalité entre hommes et femmes

Afin d'estimer l'ensemble des coûts indirects des charges parentales ou coûts d'opportunité en termes de pertes de revenus d'activité et de carrière pour les femmes, nous ferons l'hypothèse que toutes les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail – les salaires horaires mais aussi les revenus d'activités non salariées, la participation au marché du travail, la durée du travail, les emplois et les postes occupés, etc. – peuvent *in fine* être ramenées à la maternité et aux responsabilités parentales, y compris pour les femmes sans enfants. Le fait que seules les femmes portent et mettent au monde les enfants depuis toujours – le fait maternel – est considéré comme le fondement des inégalités hommes-femmes, et donc que le coût indirect pour les femmes des enfants équivaut au coût de la non-égalité entre hommes et femmes. Cette hypothèse forte mérite d'être discutée.

Les travaux des sociologues (et des anthropologues) ont amplement montré que la maternité – le fait que les êtres humains sont enfantés, portés, mis au monde et parfois allaités par les seules femmes – est le moteur très ancien de la construction sociale des inégalités entre femmes et hommes et de leur perpétuation avec le façonnement dès l'enfance des préjugés,

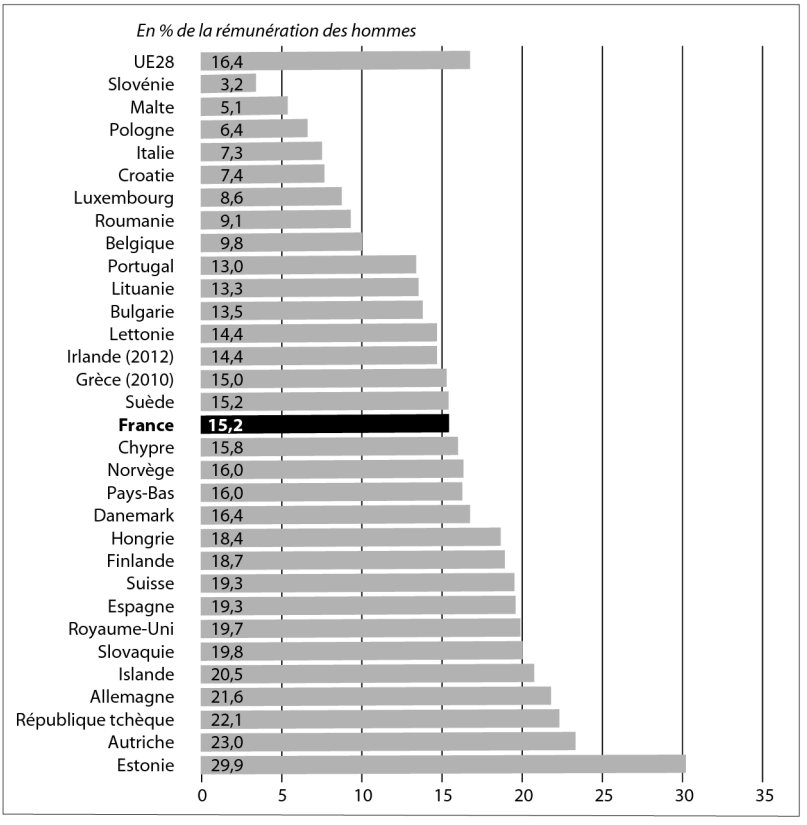
8. Le choix de privilégier l'analyse des inégalités de revenus du travail à travers un indicateur d'écart salarial horaire n'est pas neutre non plus du point de vue politique. Il conduit, outre à ignorer ou minorer les inégalités et les discriminations en matière de durée du travail, également à marginaliser la question des discriminations, et même à la cantonner à quantité négligeable dès lors que l'écart est calculé « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire que sont exclus les écarts « expliqués » d'un point de vue économétrique par d'autres variables distinguant hommes et femmes (notamment la structure des emplois par secteur et par poste). Ces approches conduisent à des conclusions tendant à nier la réalité des discriminations puisque la durée du travail, le secteur d'activité, l'emploi, le poste… y sont considérés comme des choix des salariés et non le résultat de formes de discrimination. Et ces approches conduisent à des recommandations de politique publique tendant à exonérer totalement les employeurs et visant essentiellement à modifier les « mentalités » et le « comportement », à commencer par ceux des femmes, où se situerait le cœur du problème. Pour une illustration récente d'un tel biais induit par ce choix méthodologique, voir Bozio Dormont, Garcia-Peñalosa (2014). Les limites d'une telle démarche ont pourtant été soulignées depuis longtemps par celles et ceux qui ont justement relevé que « toutes les choses sont inégales par ailleurs » (*Les Cahiers du Mage*, 1995 ; Silvera, 1996, 1998).

Encadré 1

Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes dans l'UE

Selon l'enquête d'Eurostat sur la structure des salaires, l'écart entre le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes salariés dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire) est en 2013 de 15,2 % en France et de 16,4 % en moyenne dans l'UE (graphique 1). L'écart est le plus faible, inférieur à 10 %, en Slovénie, à Malte, en Pologne en Italie, au Luxembourg, en Belgique, alors qu'au contraire, il est le plus élevé, supérieur à 20 %, en Autriche, en République tchèque et en Allemagne. Il est également élevé, supérieur à l'écart constaté en France (15,2 %) mais inférieur à 20 %, en Slovaquie, au Royaume-Uni, en Espagne, en Finlande, en Hongrie, au Danemark, aux Pays-Bas.

Graphique 1. Écart de rémunération horaire brute moyenne * entre hommes et femmes en 2013



* Dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (à l'exception de l'administration publique, de la défense et de la sécurité sociale obligatoire).
Source : Eurostat – enquête sur la structure des salaires.

stéréotypes, normes sociales. La maternité est au fondement des rôles sexués, socialement assignés aux femmes et aux hommes, rôles qui façonnent les représentations, les préférences et les traits de personnalité, qui eux-mêmes jouent sur les orientations, les choix et les aspirations professionnels. Les enquêtes confirment que les conceptions stéréotypées en ce qui concerne les rôles dévolus aux femmes et aux hommes sont particulièrement vivaces dans le domaine des soins aux enfants et de l'activité professionnelle (Burricand, Grobon, 2015 ; Brice, Daudey, Hoibian, 2015). Ces rôles, aptitudes ou aspirations, parfois encore largement « naturalisés » du fait de leur prégnance dans toutes les sphères de la vie humaine, trouvent leur origine dans la maternité.

Dans leur analyse des comportements sur le marché du travail, les économistes prennent peu en compte le façonnement sexué des rôles, des aptitudes, des aspirations des hommes et des femmes. Au point que des travaux économétriques sur le marché du travail en viennent parfois à « naturellement » traiter hommes et femmes dans des estimations séparées, c'est-à-dire traitent l'espèce humaine en deux catégories exclusives, les femmes et les hommes, la différence de sexe étant alors de fait considérée comme une variable explicative des différences de comportement surdéterminant toutes les autres variables explicatives. Des travaux d'économistes tentent cependant d'inclure dans leurs approches des variables qui portent sur les traits de caractère ou les préférences, variables qualifiées de « capacités non cognitives », par opposition aux capacités cognitives comme l'éducation ou l'expérience (Bensidoun, Trancart, 2015). Les quelques travaux – limités par la rareté des enquêtes incluant de telles données sur les individus – confirment le rôle important sur les écarts de salaire joué par les différences de capacités non cognitives entre hommes et femmes. Ces différences, ainsi que d'autres caractéristiques plus classiques expliquant les écarts de salaire (temps de travail, prises de responsabilité, choix d'orientation et ségrégation sectorielle…), « renvoient à des différences probablement engendrées par les rôles sexués dévolus à chacun » (Bensidoun, Trancart, 2015). L'explication de ces « rôles sexués dévolus à chacun » est renvoyée de façon globale aux « mentalités » (qu'il conviendrait de changer grâce à l'éducation), c'est-à-dire une variable explicative différenciant radicalement hommes et femmes qui est une « boîte noire » qui reste elle-même à expliquer. Le seul candidat plausible au fondement de ces différences reste bien le fait maternel.

Si le risque de tomber enceinte pèse sur toutes les femmes en âge de procréer, qu'elles aient ou non des enfants, les conséquences vont bien au-delà de la période de procréation et touchent toutes les femmes, même celles qui ne seront jamais mères ou qui ne l'ont jamais été. « Le soupçon qui pèse sur les femmes [est] d'être avant tout des mères » (Meurs, Pailhé, Ponthieux, 2010). « Au fond, maternité ou pas, l'ombre des enfants pèse sur

toutes les femmes » (Silvera, 2013). L'assignation traditionnelle plus grande des femmes à la sphère domestique et parentale, leur moindre attachement, réel ou supposé, au travail et en conséquence les différences de revenus tirés de l'activité professionnelle entre femmes et hommes trouvent bien leur origine dans le fait maternel en général (Silvera, 2014). Dit autrement, le coût indirect des enfants pour une mère ne se réduit pas au coût indirect de ses propres enfants, de sa propre maternité et, bien plus, ce coût indirect ne pèse pas sur les seules mères mais sur toutes les femmes.

Considérer que les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail trouvent leur source du côté de la maternité et des responsabilités parentales amène à admettre l'hypothèse qu'en l'absence de charge d'enfants, les femmes se trouveraient à égalité avec les hommes, ou, dit autrement, que, sans les enfants, n'existeraient pas dans la société les « mentalités » et les préjugés sexistes construits par des siècles d'assignation des femmes à la sphère domestique et qui ont conduit à la situation d'inégalité entre ces deux parties de l'espèce humaine. L'hypothèse est hardie en ce qu'elle est invérifiable en pratique puisqu'elle vise à envisager une situation fictive, une société où les femmes n'auraient jamais eu de charges d'enfants. En l'absence de toute autre hypothèse ou modèle explicatif alternatif qui tienne la route pour expliquer au fond les inégalités entre hommes et femmes, cette hypothèse, aussi hardie soit-elle, nous semble cependant la moins déraisonnable. En effet, sur la base de l'état des connaissances, comme seule explication possible résiduelle à ces inégalités, on pourrait évoquer uniquement la différence physique (moyenne) entre hommes et femmes (taille, poids, force), mais cette différence naturelle, compte tenu des emplois actuels, ne peut sérieusement expliquer les différences dans la sphère domestique et la sphère professionnelle, et *a fortiori* les fortes inégalités en matière de revenus du travail.

Pour estimer le coût indirect lié aux enfants pour les femmes, c'est-à-dire les pertes de revenu du travail induites par les enfants, l'hypothèse forte retenue est que, en l'absence d'enfants, il y aurait égalisation des situations moyennes des hommes et femmes : les taux d'emploi des femmes et des hommes seraient du même niveau et leurs revenus du travail seraient en moyenne égaux. Cependant, nous faisons également l'hypothèse que rien ne changerait pour les hommes, que leur taux d'emploi et leur rémunération moyenne seraient inchangés, en considérant que les charges parentales n'engendrent pas de coûts indirects pour les hommes considérés dans leur ensemble. Ce choix est conforté par l'examen des faits. Les effets du nombre d'enfants ou de la présence d'enfants en bas âge sur les divers indicateurs de participation au marché du travail des hommes (taux d'activité, taux d'emploi, proportion d'emplois à temps partiel) ne sont pas perceptibles, voire semblent même légèrement jouer favorablement pour les

hommes [9]. Il en va tout autrement pour les femmes [10]. Ce point est un fait établi et largement documenté [11]. Il vaut dans les autres pays européens : le nombre et l'âge des enfants, ainsi que le statut matrimonial, jouent contre les femmes, affectent leur participation au marché du travail et leurs revenus du travail, alors que l'effet est inverse pour les hommes. Les taux d'emploi des hommes sont les plus élevés pour les hommes mariés ayant des enfants et ce sont les hommes ayant des enfants et/ou mariés qui ont les revenus moyens les plus élevés, alors que les corrélations sont inversées s'agissant des femmes (Council of the European Union, 2010).

I.3. Différences de revenus du travail et de participation au marché du travail

Estimer les pertes de revenu du travail des femmes revient à calculer quels seraient les revenus du travail supplémentaires pour les femmes en âge de travailler (et pas seulement pour celles aujourd'hui en emploi) si, en moyenne, elles avaient des revenus du travail aussi élevés que les hommes [12]. Les femmes formant un peu plus de la moitié des personnes d'âge actif (50,7 % des 20-59 ans [13]), l'ensemble de leurs revenus du travail devraient logiquement représenter la même proportion du total des revenus du travail dans une situation d'égalité moyenne entre hommes et femmes [14]. Les revenus du travail sont, selon le compte des ménages de la comptabilité nationale, évalués à 1 227 milliards d'euros en 2012 [15], soit la somme de la rémunération des salariés (1 106 milliards d'euros) et du « revenu mixte brut » des entrepreneurs individuels (121 milliards d'euros) [16]. La part allant respectivement aux femmes et aux hommes peut être estimée à partir des différences de rémunérations moyennes entre femmes et hommes en emploi et des différences de participation au marché du travail.

Il ressort d'un aperçu des données d'enquêtes statistiques les plus récentes sur les différences de revenus d'activité des personnes en emploi, les

9. Duguet, Duvivier, Lanfranchin *et alii* (2015) montrent par exemple que, dans les trois fonctions publiques, la naissance engendre une pénalité pour les femmes au niveau des salaires mais au contraire une prime pour les hommes.
10. Par exemple, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel augmente avec le nombre d'enfants, *a fortiori* lorsque les enfants ont moins de 6 ou 3 ans, alors que le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel est assez indifférent au nombre et à l'âge des enfants. Pour des données récentes sur la France, voir Gonzalez-Demichel (2014).
11. Pour une illustration sur des données récentes, voir Givord, Marbot (2014).
12. Dans cette approche, les deux groupes sociaux constitués d'un côté des femmes, de l'autre des hommes sont pris comme un tout homogène, ce qui est évidemment très réducteur de la réalité sociale puisqu'il existe une très grande hétérogénéité et de grandes inégalités au sein de ces deux groupes, d'autres dimensions étant très structurantes au regard des différences de revenus tirés du travail : catégorie sociale, situation matrimoniale (en couple ou isolé), localisation géographique, nationalité et origine nationale, etc.
13. Prendre les classes d'âge 20-64 ou 15-64 ans ne modifie guère cette proportion.
14. Et sans tenir compte des niveaux d'éducation, ceux des femmes ayant en moyenne dépassé depuis longtemps ceux des hommes.
15. Le choix de l'année est de peu d'importance dans ce travail sur le coût indirect des enfants. 2012 est choisie parce qu'elle est l'année utilisée pour estimer les coûts directs des enfants (Math, 2014, 2015).
16. Ce revenu issu de la production des travailleurs non salariés est qualifié de « mixte » en raison de sa nature particulière : il rémunère le travail mais aussi le capital du travailleur indépendant.

salariés du secteur privé mais également les salariés du secteur public et les travailleurs non salariés, que la rémunération annuelle est en moyenne pour l'ensemble des femmes en emploi environ 27 % plus faible en comparaison des hommes (encadré 2). Sur cette base, et en tenant compte du nombre d'hommes et de femmes en emploi, il est possible d'estimer la répartition de l'ensemble des revenus du travail : 40,3 % irait aux femmes et 59,7 % aux hommes. Au vu de la répartition des salaires entre hommes et femmes dans les pays de l'UE, la France se situe dans une position moyenne (encadré 3).

Encadré 2

Les différences de revenus du travail entre hommes et femmes dans les enquêtes

Des travailleurs salariés du secteur privé à l'ensemble des travailleurs salariés

Selon une enquête de la Dares (Muller, 2012), la rémunération annuelle moyenne des salariés (tous temps de travail confondus) des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) est 27 % plus faible pour les femmes que pour les hommes en 2009 (24 % pour les seuls salariés dont le temps de travail est décompté en heures). L'Insee, avec des données portant sur l'ensemble des salariés du secteur privé, donne un résultat voisin, avec un revenu salarial annuel moyen pour les femmes plus faible de 29 % en 2009 (Insee, 2012:127).

L'année prise en référence importe peu car les écarts n'évoluent plus guère : ils n'ont pas évolué entre 2006 et 2009 (Muller, 2012). Selon des données de l'Insee intégrant les salariés de la fonction publique, l'écart entre le revenu salarial annuel moyen des hommes et femmes, après s'être réduit au début des années 1990 dans le prolongement d'une longue tendance remontant aux années 1950 (Minni, 2012), n'a ensuite plus diminué : les revenus salariaux des hommes et des femmes ont crû au même rythme entre 1995 et 2008 (Albouy, Djider, Mainguené, 2012). La récession de 2008-2009 a ensuite davantage touché les hommes, en particulier *via* la baisse des rémunérations variables (et la plus forte baisse des emplois de travailleurs peu qualifiés et peu rémunérés), ce qui a conduit à une légère réduction de l'écart des salaires en 2009. Selon l'Insee, sur un champ intégrant la quasi-totalité des salariés (y compris ceux du secteur public et à l'exclusion des salariés agricoles, des salariés des particuliers-employeurs et des apprentis-stagiaires), le revenu salarial annuel moyen des femmes a effectivement augmenté légèrement plus rapidement que celui des hommes entre 2006 et 2011 : 0,8 % contre 0,6 % par an en moyenne (en termes réels). Cette différence s'explique cependant par une plus grande hausse de la durée annuelle moyenne du travail des femmes salariées et non pas par une réduction des écarts entre salaires horaires ou journaliers puisqu'en équivalent temps plein, le salaire des hommes a même augmenté plus rapidement que celui des femmes sur cette période (Insee, 2014:133;135).

■ ■ ■

L'écart de rémunération de 27 % issu de l'enquête de la Dares (Muller, 2012) ne couvre pas l'ensemble des personnes en emploi. En sont exclus les travailleurs non salariés, les salariés des entreprises de moins de 10 salariés, les salariés de l'agriculture ou ceux en emploi public dans les secteurs non marchands (administration, éducation, santé et action sociale). Au total, l'enquête couvre moins de la moitié des personnes en emploi (12,6 millions sur 26,2 millions en moyenne en 2009). L'écart est cependant du même ordre lorsque l'ensemble des salariés sont pris en compte (Insee, 2012, 2014). L'écart de revenu annuel entre hommes et femmes tend à être plus fort dans les entreprises de plus petite taille (Daussin-Benichou, Koubi, Leduc, 2014), même si ce n'est pas le cas au niveau des salaires horaires ou des rémunérations mensuelles en équivalent temps plein (Chamkhi, 2015). L'écart entre femmes et hommes est en revanche plus faible dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), qui représentent 21 % des 25,2 millions de personnes salariées fin 2011, avec un écart de revenu annuel salarial pour les femmes plus faible de 19 % en moyenne en 2009 contre 29 % dans le secteur privé (Insee, 2012:127). Selon l'Insee, sur un champ couvrant presque tous les salariés du privé et du public (à l'exception des salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis/stagiaires), le revenu salarial annuel des femmes est 26 % plus faible que celui des hommes en 2011.

Les travailleurs non salariés

S'agissant des travailleurs non salariés, les écarts sont également du même ordre, presque étonnamment [1]. Selon une estimation effectuée à partir de l'enquête EU-SILC de 2009, l'écart moyen de revenus du travail non salarié entre femmes et hommes apparaît aussi important que l'écart pour les salariés (Ponthieux, 2014). Le revenu moyen annuel d'activité des non-salariées est de 27 % plus faible que celui des hommes en 2009 selon l'Insee (2012:123). La rémunération nette des non-salariées est en moyenne 28 % plus faible que celle des hommes en 2011, l'écart diminuant à 24 % si on exclut les auto-entrepreneurs (Insee, 2015). Mais comme les non-salariées exercent dans des secteurs souvent plus rémunérateurs que la moyenne (professions libérales du droit et de la santé notamment), elles y gagnent nettement moins en moyenne que les hommes du même secteur d'activité. À l'inverse des salariés du secteur privé pour lesquels l'écart des salaires entre femmes et hommes diminue lorsque la structure des emplois par secteur est prise en compte [2], l'écart des revenus entre femmes et hommes non salariés augmente : si la répartition par secteur des femmes non salariées (hors auto-entrepreneurs) était la même que celle des hommes, elles percevraient en moyenne 35 % de moins qu'eux, alors que l'écart constaté est de 24 % (Omalek, Rioux, 2015).

1. Étonnamment sauf peut-être à se rappeler que l'ombre du « quart en moins » qui plane sur le salaire des femmes trouve des fondements idéologiques très anciens et très forts (Silvera, 2014 ; Baudelot, 2015).

2. Ainsi, selon l'enquête de la Dares (Muller, 2012), une partie de l'écart de salaire horaire brut entre hommes et femmes en 2009 est expliqué par le secteur d'activité où exercent les salariés.

Ce premier résultat peut être rapproché d'une estimation effectuée par Sophie Ponthieux (2014) à partir de l'enquête EU-SILC de 2009 sur les revenus d'activité retenant l'ensemble des personnes de 20 à 59 ans hors étudiants et retraités, vivant seuls ou en couple, et prenant une définition des revenus du travail incluant les indemnités de chômage. La différence entre les revenus, ainsi définis, des hommes et des femmes rapportée au revenu des hommes est de 35,7 %, ce qui permet de déduire que les femmes recevraient 39,1 % des revenus d'activité et les hommes 60,9 % [17]. Compte tenu du nombre d'hommes et de femmes en emploi, il est possible d'inférer de cette estimation faite à partir de l'enquête EU-SILC que le revenu du travail moyen des femmes (en emploi) serait, selon cette source, plus faible d'un peu plus de 30 %.

De cette revue des sources disponibles, nous pouvons conclure que le revenu du travail des femmes est en moyenne plus faible de 27 % – ce sera notre première hypothèse – à 30 % – ce sera notre deuxième hypothèse. Dit autrement, cela signifie que, pour égaliser les revenus tirés de l'activité professionnelle entre hommes et femmes en emploi, le revenu moyen des femmes en emploi devrait augmenter de 37 % à 43 % selon l'hypothèse retenue.

Pour estimer le « coût indirect », on doit également considérer que le nombre de femmes en emploi devrait augmenter, avec l'hypothèse selon laquelle, sans les enfants, rien ne pourrait justifier des différences de participation entre hommes et femmes au marché du travail et donc que la participation des femmes devrait être du même niveau que celle des hommes. L'augmentation du taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans (60 % en 2012, selon l'Insee) qui serait nécessaire pour atteindre le taux d'emploi des hommes (67,9 % en 2012 selon l'Insee [18]) est de 13 %. En se limitant à la classe d'âge des 25-49 ans, l'augmentation du taux d'emploi des femmes (75,9 % selon l'Insee) qui serait nécessaire pour atteindre celui des hommes (86 %, selon les données Insee [19]) serait également de 13 %. Prendre les taux d'activité au lieu des taux d'emploi aboutirait également à cet ordre de grandeur.

I.4. Près de 300 milliards d'euros par an en termes de pertes de carrière et de salaires

Compte tenu des différences de participation au marché du travail et des différences de revenus moyens tirés de l'activité, pour estimer le coût

17. La part du total des revenus d'activité perçus par les femmes, calculée selon la même source et la même méthode, est beaucoup plus faible au Royaume-Uni (33,8 %), en Allemagne (33,9 %) et en Italie (34,4 %), mais elle est plus élevée en Suède (42,4 %).
18. Ces taux d'emploi sont respectivement de 60,1 et 68,1 % en 2012 selon la Dares (Bernard, Chanteloup, Minni *et al*., 2014).
19. Ces taux d'emploi sont respectivement de 76 et 86,3 % en 2012 selon la Dares (Bernard, Chanteloup, Minni *et al*., 2014).

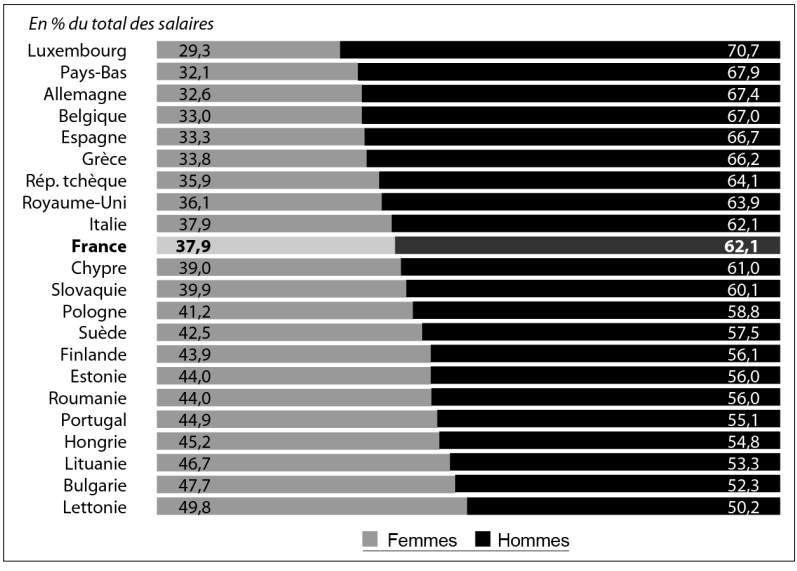
indirect des charges parentales pour les femmes avec l'hypothèse qu'en l'absence de charges parentales le revenu du travail moyen des femmes égalerait celui des hommes (celui qu'il perçoit actuellement), sont simulées à la fois une augmentation du nombre de femmes en emploi de 13 %, permettant d'atteindre le même taux d'emploi que celui des hommes, et une augmentation de la rémunération annuelle moyenne du travail des femmes en emploi, de façon à atteindre celle des hommes, de 37 % (1re hypothèse) ou 43 % (2e hypothèse).

Encadré 3

La répartition des salaires entre hommes et femmes dans l'Union européenne

Selon une estimation effectuée à partir de l'enquête d'Eurostat sur la structure des salaires en 2006, les femmes en France recevaient environ 38 % du total des salaires, les hommes 62 %. La répartition des salaires entre hommes et femmes apparaît beaucoup plus inégale qu'en France dans des pays comme le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Grèce, la République tchèque et le Royaume-Uni. Elle apparaît sensiblement du même niveau en Italie et en Slovaquie. Elle est moins inégale en Pologne, en Suède, en Finlande, en Roumanie, au Portugal, en Hongrie, dans les pays baltes et en Bulgarie (graphique 2).

Graphique 2. Part des salaires perçus par les femmes et les hommes en 2006



Source : enquête sur la structure des salaires 2006 (données sur le Danemark,l'Irlande, Malte et Slovénie non disponibles) – Council of the European Union (2010:193).

Avec ces hypothèses, les rémunérations totales perçues par les femmes d'âge actif augmenteraient de 55 % (1re hypothèse) ou 61 % (2e hypothèse). Une telle augmentation correspondrait à une augmentation des revenus du travail des femmes de 271 milliards d'euros en 2012, pour un total des rémunérations du travail (hommes et femmes inclus) passant de 1 227 à 1 498 milliards d'euros (1re hypothèse) ou de 296 milliards d'euros, de 1 227 à 1 523 milliards d'euros (2e hypothèse). Les rémunérations du travail totales augmenteraient de 22 à 24 % (ce qui représenterait 13 à 14 points du PIB 2012).

L'ampleur de l'augmentation des revenus tirés du travail pour les femmes d'âge actif qui serait nécessaire pour atteindre une situation d'égalité avec les hommes – de l'ordre de 60 % – peut sembler élevée. Cette estimation est néanmoins confortée par l'examen des différences constatées sur les pensions de retraite.

II. Des inégalités de revenus du travail aux inégalités des pensions de retraite : le coût indirect des enfants à l'âge de la retraite

Les inégalités de revenu durant la vie active se prolongent au moment de la retraite, induisant également un manque à gagner ou un coût indirect des enfants qui perdure à l'âge de la retraite.

II.1. Des inégalités qui se prolongent à la retraite

Pour évaluer l'effet sur les retraites de carrières et de revenus d'activité moins favorables en moyenne pour les femmes que pour les hommes, et pour tenter d'apprécier les évolutions selon les générations, il est pertinent de regarder les droits à retraite correspondant à l'activité professionnelle, ce qu'on appelle les avantages de droit direct (ou « droits contributifs »). Ces pensions de droit direct reflètent au moment de l'âge de la retraite les revenus d'activité perçus durant toute la vie d'adulte, puisqu'elles sont calculées directement en fonction de ces revenus. La différence de pension moyenne de droit direct entre les hommes et les femmes est donc le prolongement des écarts de revenus d'activité. Elle n'en est pas le reflet exact. Les pensions de retraite – par divers mécanismes explicites ou implicites – tendent en effet à atténuer les différences de revenus tirés du travail, ce qui se traduit notamment par des taux de remplacement (ratio retraite/revenu d'activité) diminuant avec le niveau des revenus d'activité. En outre, certains mécanismes, telle la majoration de durée d'assurances pour enfants ou encore les trimestres validés à travers l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), en pratique quand ce n'est en droit presque exclusivement attribuée aux femmes, jouent fortement pour réduire les différences de

durées moyennes de carrière et donc les différences d'avantage de droit direct entre hommes et femmes (Salembier, 2015). Au total, l'écart de la pension moyenne de droit direct entre les hommes et les femmes retraités constitue donc une sous-estimation des inégalités de revenus d'activité qu'ont connu les générations d'hommes et de femmes concernées, celles actuellement retraitées.

Les exploitations disponibles pour comparer les montants moyens de retraite proviennent des échantillons inter-régimes de retraite, l'un réalisé fin 2008 (EIR, 2008), l'autre fin 2012 (EIR, 2012). Ils sont représentatifs de tous les retraités des régimes français (de base ou complémentaires) et, pour chacun des retraités, informent sur les droits à retraite perçus de l'ensemble des régimes de retraite (plus de 70 en 2012). Les résultats sur les écarts moyens entre femmes et hommes peuvent quelque peu varier selon l'année d'enquête ; selon le champ des personnes retenues (tous les retraités, seulement ceux de 65 ans et plus, seulement ceux percevant une pension de droit direct, seulement ceux résidant en France [20], etc.) ; selon le champ des prestations prises en compte au-delà des seuls avantages de droit direct.

Les pensions moyennes de droit propre (montant brut) fin 2008 des femmes et des hommes de 65 ans ou plus résidant en France ont été comparées à partir de EIR 2008 (Bonnet, Hourriez, 2012). La pension de droit propre exclut la pension de réversion, mais comprend, outre l'avantage de droit direct, également certains avantages accessoires, la principale étant la majoration pour trois enfants ou plus. Le ratio rapportant cette pension moyenne de droit propre des femmes à celle des hommes était fin 2008 de 48 %, ce qui signifie que la pension moyenne de droit propre des hommes était plus du double de celle des femmes [21]. L'écart entre hommes et femmes est cependant moins important pour les générations de retraités les plus jeunes.

Le tableau 1 montre l'évolution de ce ratio selon les générations sur un champ quelque peu différent, prenant en compte uniquement les pensions de droit direct. Pour la génération de 1942 (ayant 66 ans au moment de l'enquête en 2008), le montant de la pension moyenne de droit direct des hommes était 60 % plus élevé que celle des femmes, alors qu'il était supérieur de plus de 100 % pour les générations nées avant 1926 (ayant 82 ans ou plus au moment de l'enquête).

20. Lorsqu'on inclut les retraités résidant à l'étranger (environ un sur dix), la différence entre femmes et hommes diminue car, parmi les retraités résidant à l'étranger sont très fortement surreprésentés les hommes et surtout des hommes ayant très peu travaillé en France, ayant des carrières très incomplètes et percevant des bribes de pensions de retraite des régimes français.
21. En corrigeant les effets de la mortalité différentielle entre les sexes (qui se traduit par une surreprésentation des femmes parmi les personnes retraitées les plus âgées), le ratio femmes/hommes augmente à 50 %, contre 48 % sans cette correction (Bonnet, Hourriez, 2012).

Tableau 1. Montant brut de la pension moyenne de droit direct par sexe et par génération (fin 2008)

Génération	Âge (fin 2008)	Femmes (F) (euros)	Hommes (H) (euros)	H/F (en %)	F/H (en %)
1924	84	665	1 345	202	49
1926	82	678	1 361	201	50
1928	80	690	1 334	193	52
1930	78	713	1 342	188	53
1932	76	730	1 368	187	53
1934	74	754	1 381	183	55
1936	72	797	1 390	174	57
1938	70	851	1 443	170	59
1940	68	903	1 470	163	61
1942	66	973	1 560	160	62

Champ : retraités de droit direct d'au moins un régime de base ou complémentaire français (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans).
Source : EIR 2008 – conseil d'orientation des retraites, à partir d'une étude Drees (Aubert, 2011).

Pour des estimations au-delà de l'année 2008 et pour les générations nées après 1942 et dans diverses publications présentant les différences des montants de pension entre hommes et femmes a été utilisé un modèle combinant les données de l'EIR 2008 et celles d'enquêtes annuelles plus récentes auprès des principales caisses de retraites (Drees, 2014 ; Conseil d'orientation des retraites, 2014). Une exploitation issue d'un nouvel échantillon inter-régimes de retraite (EIR, 2012) couvrant l'ensemble des retraités à la fin 2012 fournit cependant des informations récentes plus fiables (Collin, 2015).

Selon cette exploitation, le ratio entre l'avantage de droit direct moyen des hommes et celui des femmes, sur le champ des 15,349 millions de retraités résidant en France ou à l'étranger et percevant une pension de droit direct (donc excluant les personnes ne disposant pas de droit direct, par exemple celles n'ayant qu'une pension de réversion [22]) est de 167 % (tableau 2). Dit autrement, l'avantage de droit direct des femmes représente 60 % de celui des hommes (soit un *gender pension gap* de 40 %), contre 57 % dans l'enquête de 2008. L'écart entre hommes et femmes serait plus important si n'étaient conservés que les retraités résidant en France, c'est-à-dire si étaient exclus du calcul les retraités non résidents, plus d'un million de retraités pour les seuls droits directs, surtout composés d'hommes à carrière très incomplète et percevant de très faibles retraites d'un régime français, et pouvant percevoir en complément une pension d'un régime de retraite d'un autre pays [23].

22. Plus de 1,1 million de retraités, en plus des 15,349 millions de titulaires d'un avantage de droit direct, pour un total de 16,462 millions de retraités fin 2012.
23. Sur l'EIR 2008, l'avantage moyen de droit direct des femmes représentait 57 % de celui des hommes fin 2008, mais il n'était plus que de 53 % une fois exclus les retraités de droit direct non résidents (Drees, 2014).

Tableau 2. Montants mensuels moyens bruts de l'avantage de droit direct et de la retraite totale selon l'âge et le sexe (fin 2012)

En euros (sauf mention contraire)

		Montant moyen						Composition (en %)
		65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans ou plus	Tous âges (y compris moins de 65 ans)	
Ensemble								
Droit direct		1 407	1 284	1 165	1 094	1 026	**1 282**	86
Retraite totale*		1 531	1 466	1 393	1 401	1 460	**1 482**	100
Part des effectifs (en %)		21,9	16,8	15,7	12,6	11,8	**100**	
Hommes								
Droit direct (a)		1 714	1 616	1 522	1 502	1 539	**1 617**	94
Retraite totale* (b)		1 797	1 713	1 626	1 623	1 687	**1 713**	100
Part des effectifs (en %)		23	17,6	15,7	11,5	8,9	**100**	
Femmes								
Droit direct (c)		1 092	964	828	771	733	**967**	76
Retraite totale* (d)		1 259	1 212	1 173	1 225	1 330	**1 265**	100
Part des effectifs (en %)		21	16,1	15,6	13,7	14,6	**100**	
Rapports hommes/femmes et femmes/hommes								
Droit direct (en %)	(a)/(c)	157	168	184	195	210	**167**	
	(c)/(a)	64	60	54	51	48	**60**	
Rapport Retraite totale (en %)	(b)/(d)	143	141	139	132	127	**135**	
	(d)/(b)	70	71	72	75	79	**74**	

*Droit direct, droit dérivé (réversion), avantages accessoires (essentiellement les majorations pour trois enfants et plus), minimum vieillesse.

Champ : tous retraités de droit direct, résidents en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012. Ne sont pas reproduits les résultats pour les générations partiellement parties à la retraite (moins de 65 ans).

Sources : Drees, EIR 2012 ; Collin (2015).

L'écart entre hommes et femmes diminue pour les générations les plus jeunes. Le ratio entre l'avantage de droit direct moyen des hommes et celui des femmes est ainsi de 143 % pour la génération de 65 à 69 ans (l'avantage de droit direct des femmes représente 60 % de celui des hommes) et même 135 % pour les générations de 60 à 64 ans, partiellement parties à la retraite (pour ces générations, l'avantage de droit direct des femmes représente 74 % de celui des hommes) [24].

24. Les chiffres concernant cette génération 60-64 ans sont provisoires puisqu'une partie n'a pas encore liquidé sa retraite, et ce biais affecte davantage les femmes dont l'âge de liquidation est en moyenne plus élevé que celui des hommes : pour les retraités de droit direct de la génération 1942, 85,6 % des hommes ont ainsi liquidé leur retraite avant 65 ans contre 71 % des femmes (Drees, 2014). Et cet écart serait probablement plus important si toutes les personnes de la génération 1942 étaient prises en compte et pas seulement celles bénéficiant d'un avantage de droit direct, puisque les personnes ne bénéficiant pas d'un avantage de droit direct sont surtout des femmes.

La prise en compte des autres éléments de la retraite, à côté des avantages de droit direct, à savoir les droits dérivés (réversion), les avantages accessoires (essentiellement les majorations pour trois enfants et plus) et le minimum vieillesse, permet de comparer la retraite totale moyenne des hommes et celle des femmes. Cette prise en compte conduit à une réduction significative de l'écart entre hommes et femmes en raison des droits dérivés, dont les dépenses totales sont versées à 95 % aux femmes.

Le ratio entre la retraite totale moyenne des hommes et celle des femmes (toujours calculé sur le même champ) est de 135 % (la retraite totale des femmes représente 74 % de celle des hommes, contre 72 % dans l'enquête de 2008) [25]. Mais comme les droits dérivés (pensions de réversion) jouent un rôle plus faible pour les jeunes générations, le ratio entre la retraite totale moyenne des hommes et celle des femmes est plus élevé pour les générations plus jeunes (143 % pour les 65-69 ans, soit une retraite totale des femmes de cette génération représentant 70 % de celle des hommes). La prise en compte des retraités ne disposant pas de droits directs, mais uniquement d'un droit dérivé (réversion) ou du minimum vieillesse (au total plus de 1 million), aboutirait cependant à des écarts beaucoup plus importants entre hommes et femmes. Dans l'enquête de 2008, alors que la retraite moyenne des femmes retraitées de droit direct (résidents et non-résidents) correspondait à 72 % de celle des hommes (74 % en 2012), la prise en compte des autres retraités (disposant uniquement de droit dérivé ou du minimum vieillesse) aboutissait à réduire cette part à 67 % seulement (Drees, 2014). Et cette part serait encore plus faible si étaient pris en compte uniquement les retraités résidant en France [26]. Selon les enquêtes EU-SILC ou SHARE (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe), qui portent justement sur les seuls retraités résidents, les retraites déclarées (tous droits confondus) des femmes en France représentent en moyenne de 60 % à 65 % de celles des hommes, 63 % selon l'enquête EU-SILC de 2011. La France est, de ce point de vue, proche de la moyenne de l'UE (encadré 4).

En dépit des mécanismes des retraites qui tendent, au niveau du calcul de la pension, à atténuer quelque peu les inégalités de revenus du travail, les retraites contributives (avantages de droit direct) des hommes restent en moyenne supérieures à celles des femmes de l'ordre de 60 %, y compris pour les plus jeunes générations : 57 % pour les générations 65-69 ans (tableau 2). Ces écarts reflètent les différences de revenus tirés de l'activité professionnelle passée. Ces inégalités sont en partie réduites à l'âge de la

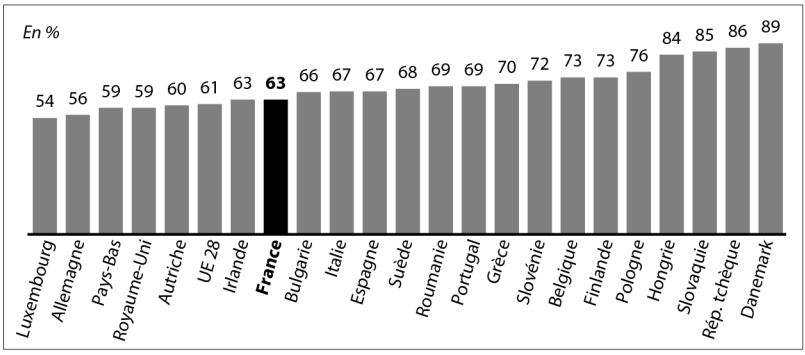
25. Le *gender pension gap* de 40 % sur les droits directs tombe donc à 26 % après prise en compte des autres avantages, principalement les droits dérivés.
26. Le montant moyen de la retraite de base des 1,27 million de retraités non résidents du régime général fin 2013 (9,4 % du total des retraités du régime général) était de 221 euros contre 621 euros pour ceux résidant en France, et les trois quarts de ces retraités non résidents étaient des hommes (Le Vaillant, 2014).

Encadré 4

Les écarts de pension de retraite entre femmes et hommes dans l'Union européenne

Diverses enquêtes européennes sur les revenus permettent de comparer les retraites moyennes des hommes et des femmes dans les différents pays européens. Ces exploitations semblent assez fragiles pour certains pays comme le montre parfois la variation d'une année ou d'une enquête à l'autre (tableau en annexe). Les comparaisons varient également selon la façon de calculer les écarts. Lorsque les écarts hommes-femmes sont calculés, non pas sur les pensions brutes, mais sur les pensions nettes, les écarts sont plus faibles dans presque tous les pays (colonne 8, tableau en annexe). Selon l'enquête EU-SILC de 2011, l'inégalité entre hommes et femmes de plus de 65 ans percevant des pensions de retraite est, en comparaison de la France, plus marquée au Luxembourg, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Autriche (graphique 3). Elle est assez proche en Irlande, en Italie et en Espagne. Elle est plus faible en Suède, en Roumanie, au Portugal, en Grèce, et surtout en Belgique, en Finlande, en Pologne, en Hongrie, en République tchèque, en Slovaquie et au Danemark (graphique 3). Lorsque les écarts hommes-femmes sont calculés non plus sur les seules personnes retraitées de plus de 65 ans, mais sur toutes les personnes de plus de 65 ans incluant en conséquence des personnes âgées ne percevant aucun droit à retraite, ils sont en général plus élevés, ce qui traduit la plus grande proportion de femmes parmi les personnes âgées ne déclarant aucun revenu de retraite (colonne 6, tableau en annexe). Cet écart ainsi calculé est alors beaucoup plus élevé en Autriche, en Irlande, en Italie, en Espagne, en Roumanie, en Grèce, en Belgique et à Malte parce que, dans ces pays, la part des femmes couvertes par le système de retraite est en effet beaucoup plus faible que celle des hommes en comparaison des autres pays (Bettio, Tinios, Betti, 2013).

Graphique 3. Pension brute moyenne des femmes par rapport à la pension moyenne des hommes en 2011



Champ : personnes retraitées (percevant des pensions de retraite) de 65 ans et plus et résidant dans le pays d'enquête.
Sources : données de l'enquête EU-SILC 2011 (European Commission, 2014).
Pour d'autres calculs sur les écarts de pensions de retraite, voir le tableau en annexe.

retraite par les pensions de réversion. Ces pensions de réversion constituent en moyenne 19 % de la retraite totale des femmes contre 1 % de celle des hommes (Collin, 2015).

II.2. Une estimation du coût indirect des enfants au moment de l'âge de la retraite

Les effets de la maternité sur la carrière se prolongent au moment de la retraite (Brugiavini Pasini, Trevisan, 2010). Il est donc légitime également à propos des retraites de parler de coût indirect des enfants (ou du coût de la non-égalité hommes-femmes sur le marché du travail). Peut-on pour autant additionner ce coût indirect en termes de plus faibles pensions de retraite et le coût indirect en termes de moindres revenus du travail (estimé à près de 300 milliards d'euros) ? Une telle opération consistant à sommer ces deux « manques à gagner » doit être écartée. L'estimation du manque à gagner effectuée sur les rémunérations du travail au sens de la comptabilité nationale inclut les cotisations (salariales comme patronales), dont une bonne partie correspond et est immédiatement transformée en pensions de retraite. Y ajouter une autre estimation macroéconomique du manque à gagner en termes de retraites conduirait à compter deux fois la même chose.

Cependant, une évaluation isolée du coût indirect des enfants au moment de la retraite a du sens, elle indique le manque à gagner pour les femmes actuellement retraitées. Il est possible d'estimer grossièrement ce coût indirect au moyen des résultats des enquêtes EIR qui informent sur le nombre de retraités et les montants moyens des pensions ventilés par sexe. Une telle estimation consiste encore à retenir l'hypothèse que, en l'absence des enfants (de la maternité et des charges parentales), les femmes auraient eu en moyenne les mêmes revenus professionnels et le même niveau de participation au marché du travail que les hommes, et en conséquence, les mêmes montants moyens de retraites, au moins les avantages de droit direct calculés en fonction des revenus d'activité.

Fin 2012, le montant moyen mensuel brut de l'avantage de droit direct (résultant directement des rémunérations) pour les retraités ayant un avantage de droit direct était de 1 617 euros pour les hommes et 967 pour les femmes (Collin, 2015), soit une différence de 650 euros (sans les majorations de durée d'assurance pour les enfants et attribuées presque exclusivement aux femmes, la différence serait supérieure). Le nombre de femmes disposant d'un avantage de droit direct étant de 7,909 millions fin 2012, le manque à gagner pour les seuls avantages de droit direct pour les femmes disposant d'un avantage de droit direct peut être estimé à environ 62 milliards d'euros pour l'année 2012. Il faut y ajouter le manque à gagner pour toutes celles n'ayant aucun avantage de droit direct, sans doute près de

1 million (sur les 1,1 million de pensionnés n'ayant pas d'avantage de droit direct), ce qui ferait un peu plus de 19 milliards d'euros supplémentaires. Au total, le manque à gagner au niveau des seuls avantages de droit direct (les retraites « contributives ») est de l'ordre de 80 milliards d'euros pour les femmes. Mais ce coût d'opportunité, cette perte de pensions de retraite de droit direct, est en partie compensé par le système de retraite, principalement à travers les pensions de réversion.

Le même calcul effectué cette fois au niveau de la retraite totale, incluant les droits dérivés, les avantages accessoires et le minimum vieillesse, aboutit à une estimation du manque à gagner plus faible de l'ordre de 55 milliards d'euros : 42,5 milliards d'euros pour les 7,909 millions de retraitées ayant un avantage de droit direct [27] et 12 milliards pour les retraitées (environ 1 million) bénéficiant uniquement de droits dérivés ou du minimum vieillesse [28]. Il faudrait également en toute rigueur ajouter le manque à gagner de celles n'ayant aucun avantage retraite, ni de droit direct, ni de droit dérivé, et dont l'absence de tout droit a d'ailleurs pu résulter directement des responsabilités parentales, ce qui est le cas de certaines mères restées au foyer, n'ayant jamais travaillé contre une rémunération et ne bénéficiant pas de pension de réversion, parce que leur éventuel conjoint ou ex-conjoint est toujours vivant (ou encore dans certains régimes parce qu'elles sont remariées) [29].

L'ordre de grandeur de la différence entre les évaluations du coût indirect effectuées sur les seuls avantages de droit direct (80 milliards d'euros) et sur les retraites totales (55 milliards d'euros) peut d'ailleurs être rapproché des dépenses consacrées aux pensions de droit dérivé [30].

55 milliards d'euros de retraites manquant aux femmes, retraites qui seraient nécessaires pour que femmes et hommes vivent aujourd'hui avec des montants moyens de retraites égaux (ce qui serait le cas si hommes et femmes avaient été en moyenne à égalité sur le marché du travail) représenteraient un surcoût de dépenses de retraite (pensions de vieillesse, pensions de droit dérivé, minimum vieillesse) d'environ 19 % [31].

27. L'écart de la retraite totale moyenne entre hommes (1 713 euros par mois) et femmes (1 265 euros par mois) est réduit à 448 euros par mois.
28. Pour cette dernière estimation, nous faisons l'hypothèse que le total des droits perçus est en moyenne de 700 euros par mois. En 2008, le droit dérivé moyen pour toutes les femmes retraitées ayant un droit dérivé en 2008 était de 607 euros, auxquels s'ajoutaient en moyenne 46 euros d'avantages accessoires et 7 euros de minimum vieillesse (Drees, 2014).
29. Le nombre de ces personnes âgées ne percevant aucun droit de retraite est toutefois relativement faible compte tenu du très haut taux de couverture des pensions de retraite en France. En témoigne le très faible nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées) ne relevant d'aucun régime de retraite et recevant donc cette prestation minimum de la Caisse des dépôts : 69 265 à la fin 2012, au deux tiers des femmes (Bridenne, Jaumont, 2013).
30. 34,8 milliards d'euros en 2012 (comptes de la protection sociale).
31. Les prestations sociales monétaires des risques « vieillesse » et « survie » représentent 285 milliards d'euros en 2012 sur un total de 298 milliards d'euros de dépenses « vieillesse » et « survie » (comptes de la protection sociale).

Conclusion : compenser les coûts indirects ou les diminuer ?

Le coût indirect des enfants pour les femmes d'âge actif, sous la forme de moindres carrières et revenus du travail est estimé comme le total des revenus du travail supplémentaires de l'ensemble des femmes d'âge actif qui serait nécessaire pour que ces dernières disposent en moyenne de revenus du travail égaux à ceux des hommes d'âge actif. Ce coût indirect ainsi estimé se situe entre 271 et 296 milliards d'euros pour 2012, soit de l'ordre de 16 000 à 17 000 euros de revenus annuels du travail (cotisations incluses) par femme de 20 à 60 ans. Il correspondrait à une augmentation de l'ensemble des revenus du travail de l'ordre de 22 à 24 % (13 à 14 points du PIB de 2012). Pour les femmes âgées inactives, les moins bonnes carrières et les plus faibles revenus du travail ont conduit à des droits à retraite plus faibles. Ce coût indirect des enfants au moment de la retraite, sous la forme de moindres pensions, est estimé à environ 55 milliards d'euros pour les femmes âgées actuelle, soit environ 6 000 euros par femme retraitée. Il s'agit de l'augmentation des droits à retraite pour les femmes qui serait nécessaire pour que la pension moyenne des femmes soit égale à celle des hommes, ce qui correspondrait à une augmentation des dépenses de retraites de l'ordre de 19 %. Ce coût indirect pour les femmes en termes de pertes de droits à retraite serait bien plus important sans les mécanismes de redistribution internes aux systèmes de retraite et les pensions de réversion qui permettent d'atténuer les différences de pensions entre hommes et femmes.

Du point de vue des politiques publiques, un dilemme se pose face à ces coûts indirects des enfants ou plus largement aux coûts engendrés par les inégalités entre femmes et hommes. Il se pose s'agissant des pertes de revenus d'activité et encore plus s'agissant des moindres pensions de retraite. Doit-on compenser une carrière – celle de la femme – qui n'a pas eu lieu ou a été partielle ? À quelle hauteur opérer cette compensation ? Qui doit payer ? L'État qui n'a pas su éviter les inégalités de revenus d'activité et/ou qui a encouragé, y compris par son inaction, la moindre activité professionnelle des femmes ? Le conjoint (partenaire) ou ancien conjoint (partenaire) qui a bénéficié pour sa propre carrière du moindre investissement professionnel et de l'activité domestique et parentale assurée par sa conjointe ou ex-conjointe ? Et quand cette compensation doit-elle intervenir ? Au moment de l'acquisition des droits à retraite du conjoint (et sous quelle forme), au moment de l'âge de la retraite ou seulement à partir du décès du conjoint ? Ce dilemme se pose même sans remettre en cause le système actuel d'acquisition des droits directs à la retraite, ce dont témoigne le rapport de la mission Fragonard (2015), comme il se pose dans une perspective de réduction du caractère contributif du système (apRoberts, Castel, 2013).

Des dispositifs de politique publique visant à compenser les inégalités de retraite existent déjà [32]. Il existe une compensation des effets de l'inactivité attribuée au moment de cette inactivité, sous la forme de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Cet avantage, attribué sous condition de ressources et de perception de certaines prestations familiales, consiste en un versement par la Cnaf à l'assurance vieillesse de cotisations sociales pour des parents ne travaillant pas, et elle est en pratique presque exclusivement destinée aux mères [33]. Il existe une autre compensation attribuée au moment de la retraite qui prend la forme de la majoration de durée d'assurance pour enfants réservée de droit aux mères pour tous les enfants nés avant 2010 [34]. Il existe enfin une compensation prenant la forme de pensions de réversion qui vise à permettre un certain maintien du niveau de vie à la suite du décès du conjoint mais est également conçue depuis toujours comme une compensation de la spécialisation ou répartition des tâches au sein des couples, entre tâches professionnelles rémunérées et tâches domestiques et parentales non rémunérées. Nous avons vu que ces pensions de réversion compensent en moyenne de l'ordre d'un tiers de l'écart des avantages de droits directs entre hommes et femmes.

Ces compensations, en particulier les pensions de réversion, viennent cependant renforcer financièrement la spécialisation au sein des ménages. Elles confortent matériellement mais également dans les représentations le partage inégal des rôles entre hommes et femmes et donc les inégalités dans les sphères privée et professionnelle. D'où des débats sur le principe même de maintenir de telles compensations, ou à tout le moins dans leur forme actuelle (Gazier, Palier, Périvier, 2014). Ne conviendrait-il pas de consacrer davantage les moyens à s'attaquer aux causes des inégalités plutôt qu'à leurs conséquences ? Le risque de leur suppression serait toutefois de fortement diminuer les droits à pension de nombreuses femmes. Comme le notent Lucy apRoberts et Nicolas Castel, « la réversion et les droits familiaux paraissent difficiles à défendre. Ils cantonnent les femmes

32. Pour une présentation et une analyse détaillée des différents dispositifs, voir Fragonard (2015).
33. Bien que des hommes puissent bénéficier de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) depuis 1979 (1972 pour les femmes), cette acquisition de trimestres à ce titre par les hommes est peu fréquente. Sur l'ensemble des personnes se voyant attribuer des droits AVPF en 2008 (pour lesquels des cotisations ont été versées par la Cnaf), les hommes en représentaient 6,8 % (Nicolas, Thibault, 2010). La part des hommes est même probablement plus faible si sont exclus de ces droits attribués une année donnée, ceux qui ne sont pas « utiles » pour valider des trimestres pour l'année civile concernée parce que, par exemple, quatre trimestres auront déjà pu être validés par un autre moyen, notamment par des revenus du travail (ces droits peuvent cependant être utiles au niveau du montant du salaire annuel pris en compte dans le calcul de la pension). Ainsi, parmi les personnes de moins de 30 ans en 2009, les hommes représentent seulement 4,1 % des personnes ayant validé des trimestres d'AVPF utiles pour valider des trimestres (Salembier, 2015). Parmi les actuels retraités du régime général en 2013, 51,5 % des femmes et 5,7 % des hommes en bénéficient (Fragonard, 2015).
34. Dans le régime général, pour les enfants nés à partir de 2010, la moitié de la majoration (un an) par enfant peut certes en théorie revenir au père mais, compte tenu des modalités d'attribution (à défaut de choix exprimé par le couple avant le quatrième anniversaire de l'enfant, la totalité de la majoration de deux ans revient à la mère), cette moitié « négociable » reviendra dans la plupart des cas aux mères. Des majorations de durée d'assurance existent également dans le secteur public mais les règles sont différentes (Fragonard, 2015).

à la sphère domestique […]. Une extension des droits réservés aux seules mères, même sans condition d'inactivité ou d'activité réduite, […] semble difficile à défendre tant [elle est] en contradiction avec les aspirations à l'égalité entre hommes et femmes. Dans le même temps, la suppression sans contrepartie de la réversion et des droits familiaux empirerait considérablement la situation des assurées. »

Le dilemme, qui vaut pour les retraites, vaut également pour les revenus d'activité : doit-on compenser les pertes de revenus d'activité imputables aux enfants, au risque d'encourager encore plus l'inégale répartition entre hommes et femmes ?

Là encore, des dispositifs de politique publique existent. Les indemnités journalières (IJ) versées lors des congés maternité (et marginalement des congés paternité) viennent ainsi se substituer explicitement aux salaires, non seulement pour encourager cette interruption d'activité mais aussi pour la rendre obligatoire au moins en partie, la finalité des dispositifs d'assurance maternité relevant de la santé publique avec l'objectif de permettre le repos et la bonne santé de la mère et du nouveau-né. Les congés sont de courte durée et la compensation, de l'ordre de 3,5 milliards d'euros en 2012 (3,2 pour les IJ maternité, 0,3 pour les IJ paternité), représente une très faible part du total du coût indirect des enfants pour les femmes en termes de pertes de revenus d'activité (estimé à près de 300 milliards d'euros).

Faudrait-il aller plus loin et compenser les autres périodes de moindre participation des femmes sur le marché du travail ? Doit-on aller vers des « salaires maternels » (ou parentaux) dont l'objectif serait de compenser l'absence ou la faiblesse des revenus d'activité et/ou de rémunérer les tâches parentales et domestiques nécessaires à la « production » d'enfants ? Un consensus assez large existe pour considérer une telle option dangereuse car elle risquerait d'enfermer encore plus les femmes dans leur assignation prioritaire aux activités domestiques et parentales.

Ce débat n'est pas aisé dès lors qu'on examine d'autres dispositifs comme les congés parentaux, utilisés presque exclusivement par les femmes. Ces congés, *a fortiori* s'ils conduisent à une réduction ou interruption d'activité durable, ont des effets négatifs sur la carrière des femmes. Actuellement, comme la rémunération de ce congé se fait sous la forme d'une prestation familiale d'un montant forfaitaire très faible, de l'ordre d'un tiers du Smic pour une interruption complète d'activité [35], il ne s'agit pas d'un revenu de remplacement destiné à compenser une perte de salaire, et le problème, bien que réel, est de fait circonscrit surtout aux femmes ayant des salaires faibles, des conditions de travail dégradées et/ou des

35. Le complément de libre choix d'activité (CLCA) rebaptisé, pour les enfants nés à partir de 2015, prestation partagée d'éducation de l'enfant (Preparee), dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Le dispositif concerne plus de 500 000 personnes et les dépenses s'élèvent à environ 2 milliards d'euros (2012).

difficultés pour trouver ou accéder à des solutions de garde pour les enfants. Cette prestation associée au congé parental vise de fait à compenser les lacunes existantes en matière de mode de garde.

Les solutions vers une plus grande égalité entre hommes et femmes passent par davantage de politiques permettant de lever les obstacles à l'égale participation des hommes et des femmes au marché du travail, à commencer par des modes de garde et des dispositifs périscolaires en nombre suffisant et réellement accessibles. Mais les solutions devraient aussi passer par des incitations à un plus grand partage des réductions ou interruptions d'activité par les hommes, par exemple sous la forme d'un plus fort recours de ces derniers à des dispositifs de congés parentaux. La mesure permettrait de réduire les inégalités sur le marché du travail et dans le partage des tâches domestiques non rémunérées, auxquelles les femmes contribuent environ trois fois plus que les hommes en moyenne selon l'enquête emploi du temps 2009-2010 de l'Insee.

Les mesures favorisant l'activité professionnelle des parents, des mères en particulier, et les mesures visant à favoriser un plus grand investissement des hommes dans la sphère domestique, à travers des congés attractifs et/ou diverses formes de réduction du temps de travail hebdomadaire, permettraient en définitive de gagner sur les deux tableaux : d'une part en diminuant le coût indirect pour les femmes en termes de moindres revenus du travail et d'autre part en favorisant un meilleure partage du coût direct des enfants entre les parents, celui qui prend la forme des tâches domestiques et parentales non rémunérées imputables aux enfants, voire en diminuant une partie de ces tâches domestiques et parentales au moyen d'une externalisation hors de la famille (défamilialisation) par des dispositifs publics. Même si ces deux formes de coûts sont massifs, près de 300 milliards d'euros de coût indirect sous la forme de pertes de revenus pour les femmes et 190 milliards d'euros par an de coût direct sous la forme de travail domestique non rémunéré pour les ménages (Math, 2014, 2015), une orientation des politiques publiques consistant à s'attaquer à ces coûts rencontre de fortes résistances pour plusieurs raisons. D'abord, cette option passe par des dépenses publiques supplémentaires à une époque où la dépense publique est plutôt vue comme un mal. Ensuite, ces coûts sont loin d'être considérés comme tels : ils sont invisibles, ne serait-ce qu'au niveau des normes statistiques, économiques et comptables puisqu'ils « ne comptent pas » dans le PIB, et, très probablement parce qu'ils sont essentiellement supportés par les femmes, ils sont encore largement perçus comme indolores et naturels – qu'on pense aux tâches domestiques.

Références bibliographiques

Albouy V., Djider Z., Mainguené A. (2012), « Activité, emploi, salaires et retraites : la convergence des situations entre hommes et femmes s'opère, mais parfois bien lentement », in *Regards sur la parité*, Édition 2012, Insee, p. 19-26.

apRoberts L., Castel N. (2013), « Retraites : comment améliorer les droits des femmes ? », *Les Notes de l'Institut européen du salariat*, n° 32, juin.

Aubert P. (2011), « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », *Document de travail*, n° 107, Drees, septembre.

Baudelot C. (2015), « Un quart en moins et un écart en plus », *La Vie des idées*, 5 janvier.

Bensidoun I., Trancart D. (2015), « Écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ? », *Document de travail*, n° 177, CEE, janvier.

Bernard S., Chanteloup G., Minni C., NGuyen L., Paquier F., Rey M., Ziliotto T. (2014), « Emploi, chômage, population active en 2013 », *Dares Analyses,* n° 052, juillet.

Bettio F., Tinios P., Betti G. (en collaboration avec Gagliardi F., Georgiadis T.) (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, European Commission.

Bonnet C., Hourriez J.-M. (2012), « Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France », in *Regards sur la parité*, Édition 2012, Insee, p. 39-51.

Bozio A., Dormont B., Garcia-Peñalosa C. (2014), « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », *Les Notes du Conseil d'analyse économique*, n° 17, octobre.

Brice L., Daudey E, Hoibian S. (2015), « Une société qui aspire à plus d'égalité entre les femmes et les hommes », *Note de synthèse,* n° 15, Credoc, mars.

Bridenne I., Jaumont L. (2013), « Les bénéficiaires du SASPA : spécificités, profils et évolutions », *Questions Retraite et Solidarité*, n° 04, Caisse des dépôts.

Brugiavini A., Pasini G., Trevisan E. (2010), « Maternity and Labour Market Outcome: Short and Long Term Effects », *MEA Working Paper*, n° 222-2010, Mannheim Research Institute for the Economics of Ageing.

Burricand C., Grobon S. (2015), « Quels stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes en 2014 ? », *Études et Résultats*, n° 907, mars.

Chamkhi A. (2015), « Les salaires par secteur et par branche professionnelle en 2012 », *Dares Analyses*, n° 008, janvier.

Collin C. (2015), « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », *Études et Résultats*, n° 904, janvier.

Conseil d'orientation des retraites (2014), *Évolutions et perspectives des retraites en France*, rapport annuel du COR, juin 2014.

Council of the European Union (2010), *The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union: Quantitative and Qualitative Indicators*, Belgian Presidency's Report 2010, Brussels, 23 November.

Daussin-Benichou J.-M., Koubi M., Leduc A., Marc B. (2014), « Les carrières salariales dans le public et dans le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », in *Emploi et salaires*, Édition 2014, p. 47-60.

Davies H., Joshi H., Peronaci R. (2000), « Forgone Income and Motherhood: What Do Recent British Data Tell Us? », *Population Studies*, vol. 54, n° 3, November, p. 293-305.

Drees (2014), *Les retraités et les retraites*, Édition 2014, Paris.

Duguet E., Duvivier C., Lanfranchi J., Narcy M. (2015), « Identification et quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique. L'apport de l'analyse non paramétrique », *Rapport de recherche*, n° 89, CEE (résumé *in* DGAFP-Défenseur des droits, « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », mars 2015).

Duvivier C., Narcy M. (2014), « Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs : une comparaison public/privé », *Document de travail*, n° 170-1, CEE, mai.

European Commission (2014), « Report on Progress on Equality between Women and Men in 2013 », *Commission Staff Working Document*, SWD(2014) 142 final, 14 April.

Flory J. (2012), *The Gender Pension Gap. Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men, Study by the Fraunhofer Institute for Applied Information Technology (FIT)*, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth.

Fragonard B. (en collaboration avec Gonzalez L., Marc C., Fillion S.) (2015), *Les droits familiaux de retraite*, rapport remis au gouvernement et au Parlement, février.

Gazier B., Palier P., Périvier H. (2014), *Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux*, Paris, Presses de Sciences Po.

Givord P., Marbot C. (2014), « Les aides financières à la garde des enfants favorisent-elles l'activité féminine ? L'exemple de la création de la Paje », *Insee Analyses*, n° 18, juillet.

Gonzalez-Demichel C. (2014), « Marché du travail : situations comparées des hommes et des femmes », présentation, séance du Conseil d'orientation des retraites (COR) du 21 mai 2014. http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2373.pdf.

Grimshaw D., Rubery J. (2015), « The Motherhood Pay Gap: A Review of the Issues, Theory and International Evidence », *Conditions of Work and Employment Series*, n° 57, International Labour Organisation, March.

Insee (2012), *Regards sur la parité*, Édition 2012, Paris.

Insee (2014), *Emploi et salaires*, Édition 2014, Paris.

Insee (2015), *Emploi et revenus des indépendants*, Édition 2015, Paris.

Lequien L. (2012), « Durée d'une interruption de carrière à la suite d'une naissance : impact sur les salaires. L'exemple de la réforme de l'APE », *Politiques sociales et familiales*, n° 108, p. 59-72.

Les Cahiers du Mage (1995), numéro spécial, « Différences de sexe sur le marché du travail », n °2, « Temps partiels, salaires inégaux », *MAGE* (Marché du travail et genre).

Le Vaillant M. (2014), « Les retraités du régime général résidant à l'étranger », *Cadr@ge, n° 26*, 06/2014, CNAV.

Math A. (2014), *Les dépenses consacrées par la société pour les enfants. Une évaluation du* « *coût des enfants* », Étude réalisée pour le Haut Conseil de la Famille, août.

Math A. (2015), « Coût des enfants et politiques publiques. Quelques enseignements d'une évaluation des dépenses consacrées par la société aux enfants », *La Revue de l'IRES*, n° 83, p. 87-113.

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, p. 99-129.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010), « Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes », *Revue de l'OFCE*, n° 114, juillet, p. 113-133.

Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2014), « Quels effets des enfants sur les rémunérations et carrières des mères ? », *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, 2014/2, p. 197-210.

Minni C. (2012), « Les disparité sur les marche du travail entre les femmes et les hommes. Une analyse sur longue période », *Dares Analyses*, n° 015, mars.

Minni C. (2015), « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses*, n° 017, mars.

Moschion J., Muller L. (2010), « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Premières synthèses*, n° 011, Dares, février.

Muller L. (2012), « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009 : le salaire horaire des femmes est inférieur de 14 % à celui des hommes », *Dares Analyses*, n° 016, mars.

Nicolas M., Thibault F. (2010), « Les bénéficiaires de l'assurance vieillesse des parents au foyer », *Politiques sociales et familiales*, n° 99, mars, p. 107-112.

Omalek L., Rioux L. (2015), « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », in *Emploi et revenus des indépendants*, Édition 2015, Insee, p. 11-28.

Ponthieux S. (2014), « L'inégalité des revenus d'activité et les niveaux de vie des femmes et des hommes – Une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne », *Économie et Statistique*, n° 469-470, p. 85-119.

Ponthieux S., Meurs D. (2004), « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe. Effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, n° 90, juillet, p. 153-192.

Salembier L. (2015), « Les droits à la retraite acquis en début de carrière. Une analyse à partir de l'Échantillon inter-régimes de cotisants 2009 », *Dossiers Solidarité et Santé*, n° 60, janvier.

Silvera R. (1996), « Les discriminations salariales entre hommes et femmes, "toutes choses inégales par ailleurs" », *Économies et sociétés*, vol. 30, n° 11-12, novembre-décembre, p. 199-216.

Silvera R. (1998), « Les salaires : toutes choses inégales par ailleurs ? », *in* Maruani M. (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, p. 127-138.

Silvera R. (2013), « Les écarts de rémunérations en Europe », *in* Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 288-297.

Silvera R. (2014), *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte.

Annexe. Les écarts de retraite entre hommes et femmes dans les pays de l'Union européenne (*gender pension gap*)

En %

	Enquête EU-SILC									Enquête SHARE
	2011			2010					2007	2006/7
	GPG *	F/H	H/F	GPG	GPG médiane	GPG tous	GPG 65-80	GPG nettes	GPG	GPG
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
Luxembourg	46	***54***	***185***	47	47	48	50	46	46	
Allemagne	44	***56***	***179***	44	43	45	44	43	42	38
Pays-Bas	41	***59***	***169***	40	37	40	45		39	24
Royaume-Uni	41	***59***	***169***	43	36	43	45	40	43	
Autriche	40	***60***	***167***	34	35	42	37	31	34	29
UE 28	39	***61***	***164***	39	42	42	41	37		
Irlande	37	***63***	***159***	35	29	46	37	33	31	
France	37	***63***	***159***	39	33	40	39	38	34	38
Chypre	37	***63***	***159***	39	27	39	41	32		
Bulgarie	34	***66***	***152***	33	34	32	33	33		
Italie	33	***67***	***149***	31	33	37	35	26	34	35
Espagne	33	***67***	***149***	34	31	52	34	32	35	25
Suède	32	***68***	***147***	33	27	32	34	29	32	22
Roumanie	31	***69***	***145***	32	33	37	30	30		
Portugal	31	***69***	***145***	33	25	34	34	31	42	
Grèce	30	***70***	***143***	36	32	45	38	33	46	30
Estonie	30	***70***	***143***	4	3	4	3	3		
Slovénie	28	***72***	***139***	29	32	22	26	28		
Belgique	27	***73***	***137***	29	22	41	29	26	30	21
Finlande	27	***73***	***137***	25	22	25	26	45	25	
Pologne	24	***76***	***132***	23	23	23	23	22		28
Malte	18	***82***	***122***	21	17	49	22			
Hongrie	16	***84***	***119***	15	11	15	16			
Lettonie	15	***85***	***118***	9	8	9	10	7		
Slovaquie	15	***85***	***118***	8	6	7	9			
Rep. tchèque	14	***86***	***116***	13	12	14	14	12		12
Lituanie	12	***88***	***114***	15	14	15	14			
Danemark	11	***89***	***112***	19	4	19	19		17	13

* GPG : *gender pension gap* (*gender gap in pension*) ou écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes en % de celle des hommes (toutes les colonnes sauf les colonnes 2 et 3).
Pays classés par ordre décroissant de la colonne (1) : GPG portant sur les pensions moyennes brutes des hommes et femmes de plus de 65 ans et percevant une retraite.
Pour toutes les colonnes sauf (2), (3), (5), (7) et (8) : GPG calculé à partir des pensions moyennes brutes.
(1), (2), (3), (4), (5), (9), (10) : personnes retraitées (percevant des pensions de retraite) de 65 ans et plus.
(2) F/H = pension moyenne des femmes sur pension moyenne des hommes.
(3) H/F = pension moyenne des hommes sur pension moyenne des femmes.
(5) GPG calculé sur la pension *médiane* des personnes retraitées (des hommes et des femmes) de 65 ans et plus.
(6) GPG calculé incluant également les personnes de 65 ans et plus ne percevant aucune pension de retraite.
(7) GPG calculé sur les montants de pensions des retraités de *65 à 80 ans*.
(8) GPG calculé sur les montants nets des pensions des retraités de 65 ans et plus.
Sources : données de l'enquête EU-SILC pour les années 2011 (European Commission, 2014), 2010 (Bettio, Tinios, Betti, 2013) et 2007 (Flory, 2012), sauf pour la colonne (10), données de la 2e vague de l'enquête SHARE (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe) 2006/2007 (Bettio, Tinios, Betti, 2013).