

Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède

Odile Chagny, Paola Veroni

▶ **To cite this version:**

Odile Chagny, Paola Veroni. Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède. Chronique internationale de l'IRES, 2008, 110, pp.3-16. hal-00972826

HAL Id: hal-00972826

https://sciencespo.hal.science/hal-00972826

Submitted on 22 May 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Europe

Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède

Odile CHAGNY et Paola MONPERRUS-VERONI *

Dans la plupart des pays, les réformes des retraites combinent une baisse du montant des pensions garanties par les régimes contributifs, une introduction à des doses plus ou moins importantes d'un étage en capitalisation, et des mesures visant au report de l'âge de la retraite. L'analyse de l'impact de ces réformes pour les femmes est d'autant plus pertinente que ces réformes, tout en incitant à une plus forte et plus longue participation au marché du travail, supposent également des transitions directes de l'emploi à la retraite. Compte tenu de leurs aléas de carrière, c'est en effet aux femmes que les réformes demandent, potentiellement, l'effort le plus important en termes d'allongement de durée d'activité, et c'est également sur elles que pèseront les risques les plus élevés en terme de niveau de vie, si elles ne parviennent pas à adapter leur comportement d'activité à la norme « standard » prévue par les réformes.

La comparaison proposée ici est centrée sur la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède. Ces quatre pays d'Europe continentale disposaient avant les réformes de systèmes de retraite pour l'essentiel par répartition, à prestations définies. Ils ont mis en place depuis le milieu des années 1990 des réformes importantes, qui participent de logiques assez proches, mais selon des modalités différentes : basculement vers un système à cotisations définies en comptes notionnels en Suède et en Italie, prise en compte de la contrainte démographique dans la détermination des droits futurs à la retraite en Allemagne, augmentation de la contributivité et logique de partage des gains d'espérance de vie entre vie active et retraite en France [1]. Ces pays sont également caractérisés par des modalités de participation au marché du travail et des transition emploi-retraites des femmes assez différenciées.

---

* Odile Chagny est chercheure affiliée à l'OFCE et Paola Montperrus-Veroni y est économiste senior. Leur contribution complète le numéro spécial de la *Chronique internationale de l'IRES* consacré aux liens entre réforme des retraites et emploi des seniors (IRES, 2007).

1. Pour une description détaillée des réformes, voir par exemple COR (2004), Chagny, Dupont, Sterdyniak et Veroni (2004).

Seuls les régimes obligatoires (ou quasi obligatoires dans le cas des régimes complémentaires professionnels en Suède) des salariés du secteur privé sont considérés ici [1].

Des carrières différenciées des femmes selon les pays

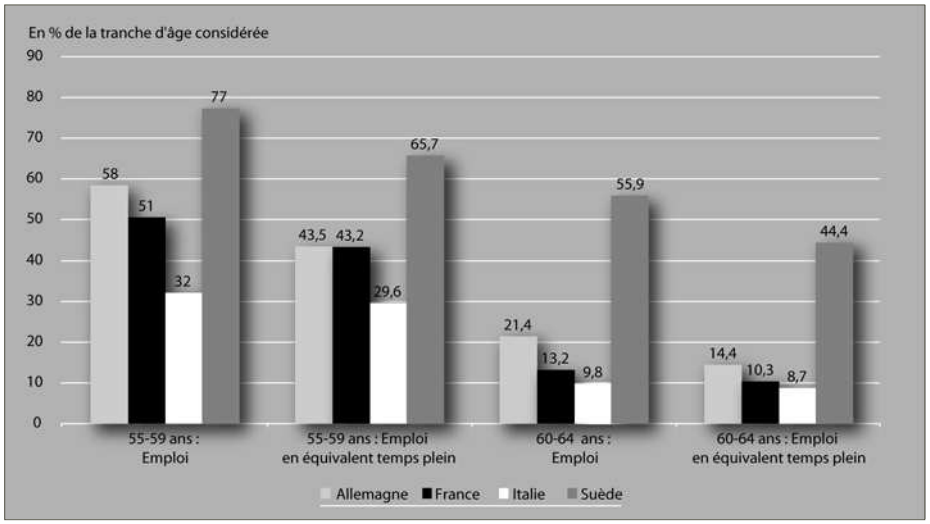
Parce qu'elles reposent sur l'hypothèse d'une participation plus forte et plus longue au marché du travail, les réformes des systèmes de retraite tablent également sur une généralisation des transitions directes de l'emploi vers la retraite. Compte tenu du durcissement assez général des dispositifs de prise en charge des situations de non-emploi et de non-retraite (maladie, invalidité, chômage de longue durée, préretraites, etc.), ces réformes risquent de pénaliser plus fortement les individus ne parvenant pas à se maintenir en emploi en fin de vie active, pour lesquels les incitations au report de l'âge de liquidation jouent moins. A tous égards, les femmes risquent potentiellement d'être plus pénalisées que les hommes, que cela résulte de leur moindre participation au marché du travail, de leurs profils de carrière ou de leurs modalités actuelles de transitions. Les situations varient cependant largement d'un pays à l'autre, alors que dans le même temps, les tendances observées antérieurement à l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail auront pour effet de réduire les inégalités de retraite hommes/femmes.

Participation au marché du travail

La Suède, la France, l'Allemagne et l'Italie se caractérisent par des modalités très différenciées de participation au marché du travail des femmes seniors : les taux d'emploi et d'activité des femmes suédoises âgées de 55 à 64 ans sont parmi les plus élevés de l'Union européenne (à 15 ou à 25) ; ils sont parmi les plus faibles pour les femmes italiennes, et se situent dans la moyenne de l'UE en France et en Allemagne (voir graphique 1). Ces différences dans les degrés de participation des femmes, qui s'observent également dans les tranches d'âges très actives (25-54 ans), sont bien connues (Milewski *et al.*, 2005 ; Aliaga, 2005 ; OCDE, 2006). Elles renvoient pour une part importante aux modalités d'articulation entre vie familiale et professionnelle, elles-mêmes liées à celles de la prise en charge de la petite enfance et de l'organisation des temps de l'école (Périvier, 2004 ; Marc et Zajdela, 2006). Elles se répercutent également sur le nombre d'années que les femmes retraitées peuvent faire valider pour leurs pensions de retraite, ainsi que sur les montants des pensions. En 2006, et sur la base des résultats du module *ad hoc* sur les transitions emploi-inactivité de l'EFT communautaire, 23,3 % des femmes retraitées italiennes déclaraient avoir travaillé moins de 30 ans sur l'ensemble de leur vie active. Elles étaient respectivement 16,1 % en Allemagne, 10,3 % en France, et seulement 8,5 % en Suède. Dans les quatre pays, les femmes ont des niveaux de pensions de droit direct inférieurs à ceux des

1. Cette approche est quelque peu réductrice dans le cas de la France, mais couvre l'essentiel des pensions de retraite des femmes dans les trois autres pays. En France, seules 59 % des femmes retraitées de la génération 1934 étaient unipensionnées du régime général (Coeffic, 2003). En Allemagne, le régime légal d'invalidité-vieillesse représentait 99 % des pensions de vieillesse de droit direct des femmes âgées de 65 ans et plus (BMAS, 2006). En Italie 92 % des droits directs des femmes sont octroyés par le régime légal (Monperrus-Veroni, 2006).

Graphique 1. Taux d'emploi (personnes et équivalent temps plein) des femmes seniors en Allemagne, en France, en Italie et en Suède en 2006



Sources : *EFT communautaire*, calcul des auteurs.

hommes, mais les écarts sont nettement plus faibles en Suède. (61,5 % en 2005, contre 54 % en Italie en 2004, 45,6 % en Allemagne en 2003, 37 % en France en 2001).

Les divergences observées sur la participation au marché du travail des femmes seniors se retrouvent dans les âges moyens de fin d'activité, tels que mesurés par Eurostat [1] : en 2005, les femmes suédoises ont en moyenne cessé leur activité à 63 ans, soit environ quatre années plus tard que les femmes italiennes (58,8 ans) et françaises (59,1 ans), et près de deux années plus tard que les femmes allemandes (61,1 ans).

Indépendamment de tout effet des réformes des systèmes de retraite, les écarts de pension entre femmes et hommes ont et auront tendance à se réduire, du fait de la participation plus élevée des femmes au marché du travail. Pour les tranches d'âge 35-44 ans par exemple, qui couvrent à la fois des périodes de moindre activité liée aux enfants et de retour sur le marché du travail (voir tableau 1), le taux d'activité des femmes a progressé de l'ordre d'un tiers en France et en Allemagne entre les générations 1931-1935, qui sont parties à la retraite à la fin des années 1990, et les générations 1961-1965, qui partiront à la retraite dans les années 2020. Cette progression compense largement celle du report de l'âge de fin des études. Pour la France, les simulations du modèle Destinie (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2006) montrent ainsi que l'augmentation de la participation des femmes réduirait d'environ 40 % les écarts de pensions entre les générations 1965-1974 (68 % du montant des hommes) par rapport aux générations 1940-1944 (49,5 % du montant des hommes).

1. Voir Math (2007) pour une explication des concepts.

Tableau 1. Evolution des taux d'activité de deux cohortes de femmes

	France		Allemagne (anciens Länder)		Suède		Italie	
Taux d'activité à …	35-39 ans	40-44 ans	35-39 ans	40-44 ans	35-39 ans	40-44 ans	35-39 ans	40-44 ans
Cohortes 1931-1935	46,6	55,7	46,3	51	65,1	79,3		
Cohortes 1961-1965	79,2	82,4	79	84,6	86,5	89,3	63	65,4
Ecart (en points) entre les générations	**+ 33**	**+ 27**	**+ 33**	**+ 34**	**+ 21**	**+ 10**		

Sources : *Statistisches Bundesamt pour l'Allemagne, OCDE, Labour force statistics*, calculs des auteurs.
Note : Les taux d'activité sont calculés sur la base des séries historiques des EFT nationales de 1970, 1975, 2000 et 2005. Nous n'avons pas de données détaillées par tranches d'ages de cinq ans pour l'Italie pour 1970 et 1975.

Des évolutions assez préoccupantes sont cependant observées. L'augmentation de l'activité féminine s'est essentiellement produite *via* des emplois à temps partiel, parfois très courts comme récemment en Allemagne, où les femmes représentent 64 % des 4,8 millions de salariés occupés à titre principal sous un statut de *Mini-Job*, pour lesquels les droits à la retraite sont réduits.

Pour la France, des simulations récentes (Afsa Essafi et Buffeteau, 2006) montrent que si l'on tient compte du temps partiel, les femmes de la génération 1970 devraient connaître le même déroulement de carrière que les femmes nées dans les générations 1950. De fait, les projections officielles tablent sur une augmentation limitée des taux d'activité féminins à l'horizon 2030 (de l'ordre par exemple de 3 points en France, de moins de deux points en Allemagne ; COR 2006, BMAS 2006b).

Les transitions activité - retraite

Les modalités de transition reflètent la diversité des dispositifs institutionnels de prise en charge des seniors hors emploi (OCDE, 2006 ; IRES, 2007 ; Commission européenne, 2007). Parmi les femmes âgées de 55 à 64 ans en 2006, plus de la moitié ont déclaré dans le module *ad hoc* d'Eurostat être passées directement de l'emploi à la retraite (entendue ici au sens large, c'est-à-dire y compris les dispositifs de préretraites ; voir tableau 2). La part de ces transitions était également élevée en France (46,6 %), mais nettement plus faible en Suède (41,1 %) et surtout en Allemagne (36,4 %). Une proportion importante se sont retrouvées au chômage en France, en Allemagne et en Italie (de 21, 6 % en Allemagne à 26,5 % en France), alors que plus d'un quart des femmes italiennes sont devenues inactives pour des raisons familiales ou personnelles. La prise en charge *via* un dispositif d'incapacité est la plus élevée en Suède (15,6 % des femmes), mais n'est pas prédominante.

Dans les quatre pays, les femmes ont en revanche en commun de connaître moins fréquemment que les hommes des transitions directes emploi-retraite (voir tableau 2). Parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans en 2006, les femmes étaient nettement moins nombreuses (-26 %) que les hommes en France à être passées directement de l'emploi à la retraite selon l'EFT. L'écart se montait respectivement à 11 % en Allemagne, 17 % en Italie, et 18 % en Suède. Elles sont en contrepartie

plus nombreuses que les hommes à être inactives (plus de 3,5 fois plus en Allemagne, 2,6 fois en France, 1,5 fois en Italie, 1,4 fois en Suède). Quand elles sont disponibles, les informations sur le statut avant la liquidation des retraites confirment la faiblesse des transitions directes emploi/retraite pour les femmes. 38,6 % des femmes allemandes qui ont liquidé une pension de vieillesse du régime légal d'invalidité vieillesse en 2006 étaient inactives, contre 27,9 % des hommes (Die Rentenversicherung, voir également Veil, 2007).

Compte tenu des écarts structurels de participation et de transitions, les réformes des retraites n'ont pas le même impact en Suède que par exemple en Italie. Il n'en reste pas moins que :

- compte tenu de leurs aléas de carrière, toute augmentation de la contributivité aura pour les femmes des effets plus lourds, rendant d'autant plus importants les dispositifs non contributifs visant à corriger ces aléas (Italie, Suède) ;
- les incitations au report de l'âge de la retraite associées aux décotes risquent d'être d'autant moins efficaces qu'une proportion importante de femmes se trouvera en inactivité précoce (Allemagne, France) ;
- en l'absence de marge de choix pour l'âge de départ à la retraite, et de durcissement des dispositifs de prise en charge du

Tableau 2. Principal statut d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans après avoir quitté leur dernier emploi

	Retraite, préretraite	Maladie, incapacité	Autres raisons	Chômage
France				
Femmes	46,6	11,4	15,3	26,5
Hommes	62,8	12,1	5,9	19,1
Femmes/hommes	74 %	94 %	261 %	139 %
Allemagne				
Femmes	36,4	9,2	10,3	21,6
Hommes	40,7	10,9	2,9	22,8
Femmes/hommes	89 %	84 %	352 %	94 %
Italie				
Femmes	56,0	4,7	26,0	9,3
Hommes	67,8	4,1	17,8	7,9
Femmes/hommes	83 %	115 %	146 %	118 %
Suède				
Femmes	41,1	15,6	17,0	25,9
Hommes	50,3	11,7	12,3	25,7
Femmes/hommes	82 %	134 %	138 %	101 %

Source : *EFT communautaire*, module *ad hoc* de 2006 sur les transitions.
Note : Le total par ligne n'est pas égal à 100, en raison des non-réponses.

non-emploi, le risque de pauvreté sera accru pour les femmes (Allemagne) [1].

Les répercussions des réformes pour les femmes

Afin de tenir compte de la complexité des mécanismes en jeu, l'analyse repose sur une grille qui vise essentiellement à mettre en évidence les effets des aléas de carrière typiques aux femmes (carrières plus courtes que les hommes, plus fréquemment à temps partiel, à niveaux de rémunérations plus faibles, transitions moins directes entre emploi et retraite), ainsi que l'impact des dispositifs visant à les compenser, au moins partiellement (minima contributifs, avantages familiaux, possibilités de départ anticipé). L'idée n'est pas de quantifier l'impact des réformes, mais d'essayer d'en montrer l'orientation générale.

Pour ce faire, on rappellera dans un premier temps les principales conditions de départ à la retraite d'un salarié masculin typique : il a connu une carrière complète à temps plein dans le secteur privé, a un niveau de salaire représentatif de la moyenne de l'économie, part en retraite à un âge proche de l'âge considéré comme l'âge pivot des systèmes. Dans un second temps sera étudié l'impact des réformes sur les carrières plus féminines. On se base, pour la carrière à taux plein, sur le cas type « standard » retenu dans les récentes simulations de taux de remplacement théoriques réalisées par la Commission européenne dans le cadre du comité de protection sociale (40 ans de cotisation au salaire moyen, départ à la retraite à 65 ans) (Commission européenne, 2006). On suppose que les réformes sont arrivées à maturité.

Conditions de départ à la retraite d'un salarié à temps plein

France

En 2005, ce salarié liquide sa pension à taux plein. Il remplit les deux conditions requises pour cela : avoir cotisé 40 ans (37,5 avant la réforme de 1993) ou avoir 65 ans. S'il avait commencé à travailler à 20 ans, il aurait pu partir à taux plein à 60 ans, l'âge minimum de départ à la retraite. Son taux de remplacement brut à la liquidation (en pourcentage de son dernier salaire) se monte à 66,2 % (régime de base et ARRCO, il s'agit d'un non-cadre). En 2050, il pourra toujours liquider à taux plein, mais il ne remplira plus que l'une des deux conditions (65 ans), puisque la durée d'assurance requise pour liquider à taux plein sera désormais de 41,75 ans. S'il avait commencé à travailler à 20 ans, il aurait pu partir à 60 ans, mais pas au taux plein. Il aurait vu sa retraite diminuée de 5 % par année manquante, contre une perte de 10 % pour une personne qui ne pouvait liquider au taux plein en 2005. Son taux de remplacement brut sera de 49,3 %, soit une baisse de 25 %. La baisse serait encore plus importante (26,4 %) s'il avait eu un profil de carrière ascendant (80 % du salaire moyen au début de sa carrière, 120 % à la fin). Ces évolutions reflètent l'impact de l'allongement de 10 à 25 ans de la période de calcul de son salaire de référence, qui joue essentiellement pour la carrière ascendante puisque de moins

1. En Allemagne, les personnes relevant de la nouvelle allocation d'assistance (Arbeitslosengeld II) sont obligées de liquider leurs pensions de vieillesse dès l'âge minimal d'ouverture des droits atteint. Sur le risque de pauvreté dans la vieillesse voir Wübbeke (2007).

bonnes années sont prises en compte, de l'indexation des pensions sur les prix, et de la baisse de rendement des régimes complémentaires.

Allemagne

En 2005, le salarié liquide également à taux plein, car il a atteint l'âge légal de la retraite à taux plein (65 ans). Il aurait pu partir plus tôt (à 63 ans, car il a cotisé durant 35 ans), mais pas à taux plein, car depuis 2000, et à la différence de la législation en vigueur avant les réformes, toute anticipation de l'âge légal donne lieu à une décote. Son taux de remplacement net [1] est de 63 %. En 2050, il ne pourra plus liquider à taux plein à 65 ans, compte tenu du relèvement de l'âge légal de 65 à 67 ans étalé entre 2012 et 2029. Il pourrait quand même partir à la retraite à 65 ans car il a cotisé 35 ans, mais avec une perte de 3,6 % par année d'anticipation. Son taux de remplacement aura baissé de 25 % par rapport à 2005. En reportant de deux ans son départ à la retraite (à taux plein), la baisse serait de 19 %. A taux plein, la baisse du taux de remplacement reflète essentiellement l'effet de l'introduction du facteur de dépendance démographique dans la détermination de la valeur de ses points, qui restent calculés sur l'ensemble de sa carrière. Compte tenu de la forte contributivité du système, la baisse du taux de remplacement d'une carrière ascendante est très proche de celle d'une carrière au salaire moyen.

Italie

En 2005, le salarié liquide sa pension à taux plein. Il a l'âge légal de la retraite (65 ans pour un homme). Il aurait pu partir également à taux plein à 57 ans, car il a cotisé au moins 35 ans. Avant 1995, il aurait même pu partir à n'importe quel âge à taux plein avec au moins 35 années de cotisation. Son taux de remplacement brut est élevé : 80 %. En 2050, il pourra partir à n'importe quel âge, car il a travaillé au moins 40 ans. Il relève entièrement du nouveau système par répartition en compte notionnels, dans lequel l'âge de la retraite devient flexible (57 à 65 ans), mais le taux de liquidation d'autant plus élevé que le départ à la retraite est tardif. En avançant son départ à la retraite de trois ans, à l'âge pivot de 62 ans qui était retenu par les réformes, il aurait subi une perte de l'ordre de 6 % par année manquante.

Son taux de remplacement est de 64 %, soit une baisse de 23 %, voire même de 35 % si l'on tenait compte du fait que les tables de mortalité utilisées pour la transformation du capital accumulé en rente ne sont mises à jour que tous les dix ans (bientôt tous les trois ans), et ne reflètent pas encore les évolutions récentes de l'espérance de vie. Sa retraite dépend désormais de l'ensemble de sa carrière, alors qu'auparavant seules les cinq dernières années étaient prises en compte. Pour une carrière ascendante (80 %-120 % du salaire moyen), le taux de remplacement baisserait ainsi de 30 %, de 42 % avec des tables de mortalité mises à jour.

Suède

En 2005, le salarié part aussi au taux plein. Il a atteint l'âge légal de la retraite à

1. Compte tenu de la modification du mode d'imposition des pensions, le taux de remplacement brut n'est pas représentatif en Allemagne (pour une explication, Chagny et Monperrus-Veroni, 2007).

taux plein (65 ans). Il aurait également pu partir à 61 ans (60 ans avant 1998), mais avec une décote de 6 % par année manquante par rapport à l'âge légal de 65 ans. Son taux de remplacement brut est de 53 %. En 2050, il pourra partir sans limite d'âge supérieure (à partir de 61 ans). Comme en Italie, il relève du nouveau système par répartition en comptes notionnels, et une année d'anticipation par rapport à 65 ans impliquerait une baisse d'environ 6 % de sa retraite. Son taux de remplacement est de 40,4 %, soit une baisse de 24 % par rapport à 2005. Pour une carrière ascendante, la baisse du taux de remplacement est supérieure (30 %), pour les mêmes raisons qu'en Italie.

Dans les quatre pays les réformes réduisent la générosité du système de retraites dans des proportions assez variables. Seul un report de l'âge de liquidation pourra limiter l'ampleur de la baisse du taux de remplacement. Il passe par un relèvement de l'âge légal en Allemagne, par une hausse de la durée de cotisation requise en France. Il repose sur des incitations en Italie et en Suède où la réforme aménage des marges de flexibilité autour de l'âge pivot. L'ampleur du report visé est variable, l'objectif étant par exemple en Allemagne de l'ordre de cinq ans, contre moins de deux en France. A la différence du système allemand qui a proscrit toute flexibilité de l'âge de liquidation, le système français a assoupli la norme légale d'âge de départ. Mais tous ces aménagements sont coûteux. Ce coût est le plus élevé en Italie où la baisse du taux de remplacement est avec l'Allemagne parmi les plus forts des pays européens. Pour un coût de l'anticipation équivalent à celui de la Suède, la perte par rapport à l'ancien système y sera plus élevée. En France, si ce coût a été réduit par la réforme, l'anticipation ou le report se réfèrent néanmoins à une norme plus contraignante.

L'impact des réformes pour des carrières plus féminines

Avant les réformes, les femmes allemandes et italiennes bénéficiaient de dispositifs assez avantageux, leur permettant de partir à la retraite à taux plein avant les hommes : dès 55 ans (avec 15 ans de cotisations) en Italie avant 1992, à partir de 60 ans en Allemagne (15 années de cotisations, dont dix après le 40ème anniversaire) avant 2000. En Italie les possibilités de départs anticipés pour carrières longues étaient possibles avec 35 annuités validées, mais celles-ci pouvaient descendre jusqu'à 20 dans le secteur public et à 15 pour les femmes fonctionnaires (jusqu'en 1992) sans condition d'âge. En Allemagne, cette possibilité était utilisée par 42 % des nouvelles retraitées des anciens Länder en 2000, 88 % dans les nouveaux Länder, pour un âge moyen de départ à la retraite des femmes de 62,3 ans.

Partir avant l'âge légal

Ces possibilités de retraite anticipée à taux plein pour des personnes validant des carrières courtes ont été particulièrement durcies en Allemagne, puisqu'à compter de 2012, aucun départ ne sera possible à taux plein avant l'âge légal qui commencera alors à être relevé, sauf pour les personnes ayant un handicap ou justifiant d'une très longue carrière. Pour les personnes qui ne seront pas en emploi à soixante ans par exemple, les marges de choix seront nulles : elles dépendront de la nouvelle allocation d'assistance sociale et seront contraintes de partir à la retraite sitôt l'âge légal atteint

(depuis 2007). Durant la période transitoire de relèvement de l'âge de départ anticipé (2000 à 2012), les femmes ont encore la possibilité de partir à 60 ans, mais subissent une décote de 3,6 % par année manquante. En 2006, 36 % des femmes ont liquidé leur pension de vieillesse avec une décote.

Les femmes des nouveaux Länder sont les plus touchées (69 %, contre 31 % dans les anciens Länder). Ces proportions sont très largement supérieures à celles observées en France (6,7 % en 2006), où le taux de décote qui s'appliquait en 2005 pour la génération 1945 se montait encore à 9 %.

En Italie, l'âge minimum de liquidation à taux plein pour les femmes a été progressivement relevé de 55 à 60 ans entre 1992 et 2000. Le report est identique à celui qui s'applique aux hommes qui ne justifient pas d'une longue carrière (cinq ans). Si l'on se base sur les données d'Eurostat sur les âges moyens de fin d'activité, les femmes ont cependant fourni entre 2001 et 2004 un effort plus important que les hommes pour le report de leur âge de départ (1,2 année, contre 1 pour les hommes [1]).

Pour toutes les assurées qui ne relèveront pas du nouveau système, c'est-à-dire jusque dans les années 2030, les conditions de départ resteront avantageuses, et tiendront compte de la situation défavorable des femmes sur le marché du travail (Hege et Math, 2007). L'hypothèse du report de 60 à 62 ans de l'âge de départ a été évoquée, mais non retenue. A terme, les femmes seront en principe au même régime que les hommes (âge flexible, perte de 6 % environ pour une retraite avant 62 ans). L'incitation au report de l'âge sera forte.

En France comme en Suède, aucun dispositif ne permettait aux femmes, avant les réformes, de bénéficier d'une possibilité de liquidation anticipée à taux plein différente de celle du régime commun, à l'exception, en France, des femmes ouvrières avec trois enfants pouvant valider une durée de cotisation de 30 années. Les femmes françaises qui ne bénéficiaient pas, à 60 ans, de la durée requise pour le taux plein étaient donc triplement pénalisées si elles liquidaient leur pension avant l'âge de 65 ans. Elles subissaient une décote de 10 %, le montant de leur retraite était diminué à proportion de leurs trimestres manquants par rapport à la durée de proratisation et leur retraite complémentaire subissait un abattement, de 4 % par année manquante par rapport au taux plein. L'incitation à attendre 65 ans, pour bénéficier du taux plein, était très forte. Parmi les femmes de la génération 1934 (unipensionnées du régime général), plus d'un tiers sont parties à 65 ans, contre 4 % seulement des hommes (Coeffic, 2003).

Les simulations de Destinie (Bonnet, Buffeteau et Godefroy, 2006) montrent que pour les générations 1965-1974, de nombreuses femmes seront incitées à partir plus tôt à la retraite. Deux tiers des femmes de cette génération étant selon les projections inactives avant leur départ en retraite, elles seront plus sensibles à l'assouplissement de la décote qu'aux incitations au report de l'âge de leur retraite liées à l'augmentation des durées de cotisations requises pour le taux plein (et de la proratisation). En Suède, où les fem-

1. La rupture induite par l'introduction de l'enquête en continu rend délicate toute interprétation des évolutions après 2004.

mes sont plus souvent actives au moment où elles partent à la retraite, les incitations au report de l'activité seront fortes à terme : le coût d'une année d'anticipation est sensiblement le même pour une femme qu'elle liquide en 2005 ou en 2050. En revanche, le montant de sa pension sera nettement plus faible au même âge en 2050.

Les dispositifs non contributifs

Le passage d'un système de retraite où les droits sont calculés sur la base des meilleurs ou des derniers salaires à un système qui tient compte de l'ensemble des cotisations cumulées au cours de la vie professionnelle, ou encore la prise en compte d'un nombre plus élevé d'années pour le calcul de la retraite, auront pour principal effet de lier plus étroitement les retraites à l'activité professionnelle en Suède, en Italie et en France, selon une logique qui prévalait déjà en Allemagne. Cela conduira les femmes qui connaissent des carrières heurtées, avec des années à temps partiel ou des interruptions, à inclure de moins bonnes années. Ce renforcement du lien contributif, dans un contexte de durcissement des règles, va donc accroître, pour les femmes, le rôle des mécanismes dits non contributifs, c'est-à-dire de l'ensemble des dispositifs qui visent à pallier d'éventuelles insuffisances de droits, qu'il s'agisse des droits familiaux, ou des garanties de niveau de minimum de retraite.

Les avantages familiaux

Plusieurs raisons expliquent la création des droits familiaux : relever le niveau de pension des parents qui ont interrompu leur vie professionnelle pour élever leurs enfants, faciliter un départ à la retraite anticipé des mères, ou encore compenser un éventuel déficit d'épargne des familles avec enfants. La France est, parmi les pays d'Europe, celui qui offre aux femmes les droits familiaux les plus divers et les plus anciens (Bonnet, Chagny, Monperrus-Veroni, 2007, 2004), compensant en partie le fait qu'elles ne pouvaient, à la différence des femmes allemandes et italiennes, anticiper l'âge de départ à la retraite à taux plein (*cf. supra*). Dans le secteur privé, les mères de plus de trois enfants peuvent valider vingt années ou plus si elles interrompent leur activité. Les femmes bénéficient par ailleurs d'une majoration de durée d'assurance de deux ans par enfant, qu'elles se soient ou non arrêtées de travailler. Elles voient enfin leur retraite majorée de 10 % quand elles ont eu trois enfants.

Dans les trois autres pays, la validation des périodes d'interruption liées à l'éducation des enfants se limitait avant les réformes à de courtes durées (12 mois en Allemagne, 13 en Italie, 15 en Suède). Pour y avoir droit, les femmes italiennes et suédoises devaient par ailleurs justifier d'une durée d'assurance élevée (respectivement 35 et 30 années). En cas de poursuite d'une activité, rien ne venait accroître les droits des femmes ni en Italie ni en Allemagne [1] ni en Suède, alors qu'elles bénéficiaient en France de la majoration de la durée d'assurance.

Pour les salariées du secteur privé, les réformes n'apportent aucun changement en France, et des améliorations très marginales en Suède où plusieurs vagues de réformes mineures ont conduit à relever

1. Les femmes allemandes qui s'interrompaient pour élever leurs enfants bénéficiaient toutefois d'une prise en compte de ces années pour le calcul de la durée minimum d'assurance.

la durée des périodes validées au titre de l'éducation des enfants à 16 mois à compter de 2002, et à permettre aux femmes n'interrompant pas leur activité de bénéficier également des avantages du congé parental, à compter de 1994.

Les modifications sont plus conséquentes en Italie, mais surtout en Allemagne.

Dans le nouveau système par points italien, une majoration de la durée d'assurance d'un an jusqu'à deux enfants et de deux ans à partir du troisième enfant permettra aux mères de partir à la retraite plus tôt, sans subir de diminution du montant de leur retraite qui s'appliquerait automatiquement en l'absence de cet avantage, compte tenu des nouvelles modalités associées à l'âge flexible de départ à la retraite.

La mesure vise donc à compenser la disparition des possibilités de départ anticipé à taux plein, mais uniquement pour les mères de famille. Le changement de cap est beaucoup plus conséquent en Allemagne. En effet, alors que le bénéfice de la plupart des avantages familiaux était conditionné par l'interruption de l'activité, cette condition a été supprimée. Le nombre d'années validées par enfant est passé de 12 à 36 mois, et le montant auquel elles sont validées a été revalorisé. La logique des réformes est de favoriser les carrières continues des mères. Une femme travaillant à temps partiel pour assurer l'éducation de ses enfants âgés de moins de dix ans bénéficie désormais d'une revalorisation du montant des salaires pris en compte pour le calcul de sa retraite. L'encouragement à la reprise d'une activité pour les mères est donc très variable : il reste faible en France et en Italie, et est devenu beaucoup plus net en Suède, et surtout en Allemagne.

Les minima de pensions

Les femmes représentent à l'heure actuelle une large proportion des bénéficiaires des dispositifs redistributifs visant à protéger contre le risque de pauvreté dans la vieillesse, qu'il s'agisse des avantages non contributifs relevant de la solidarité nationale (minima vieillesse), ou des dispositifs visant à relever le montant des droits à la retraite acquis dans les régimes contributifs (minima contributifs). En Allemagne en 2002, les femmes représentaient 88 % des bénéficiaires du dispositif de minimum contributif. En France à la même date, elles représentaient respectivement les deux tiers et 62 % des bénéficiaires du minimum contributif ; une femme sur deux du régime général a vu sa pension portée au minimum contributif. En Italie, les femmes représentaient 77 % des bénéficiaires du minimum contributif et 76 % des bénéficiaires du minimum vieillesse en 2002. En France comme en Allemagne, les minima contributifs étaient ciblés sur les personnes ayant travaillé toute leur vie à la moitié du salaire moyen.

En raison de l'augmentation de leur participation au marché du travail, les femmes seront en principe moins concernées par ces dispositifs. Mais les minima de pensions seront amenés à jouer un rôle important pour atténuer les baisses de taux de remplacement des femmes, tout particulièrement dans les pays où la logique contributive a été renforcée (Suède, Italie, France). Les orientations des réformes sont, sur ce point, assez divergentes.

Dans le même temps qu'elles supprimaient l'allocation forfaitaire du régime universel, versée sous condition de résidence ou de cotisation, les réformes suédoises ont introduit une pension minimale différentielle assez généreuse, garantis-

sant au moins 59 % de la pension au taux plein du salaire moyen. Mais cette garantie n'est pas accessible avant 65 ans, ce qui peut inciter les titulaires de faibles pensions contributives à attendre 65 ans pour liquider leurs droits (apRoberts, 2007). Le montant de la garantie est par ailleurs indexé sur les prix. En l'absence de modification des règles d'indexation, il en résultera une forte baisse du niveau de vie garanti pour les personnes ayant de faibles retraites. A l'horizon 2050, la Commission européenne chiffre ainsi à plus de 35 % la baisse du taux de remplacement brut d'un salarié gagnant les deux tiers du salaire moyen par rapport à 2005, contre 24 % pour un salarié au salaire moyen (voir *supra*). C'est précisément en considérant qu'une telle baisse du niveau de garantie ne sera pas socialement acceptable que les projections de l'OCDE tablent sur une indexation sur les salaires (OCDE, 2007).

En France, la définition d'une garantie pour les salariés les plus modestes a été un élément clef de la négociation de la réforme de 2003, et a conduit le législateur à s'engager à revaloriser de 9 % le minimum contributif en trois étapes avant 2008, afin de permettre à tout salarié ayant eu une carrière complète au SMIC de bénéficier d'une pension au régime de base au moins égale à 85 % du SMIC net, sans qu'aucun effort ne soit requis des régimes complémentaires. L'incitation aux carrières complètes est accrue, seules les durées réellement cotisées étant touchées par la revalorisation. Mais cette disposition sera pénalisante pour les femmes, car sont exclues de la revalorisation les majorations de durée d'assurance pour enfants et les périodes assurance vieillesse pour la prise en charge des parents au foyer.

En Allemagne, le bénéfice futur des minima contributifs est destiné aux femmes ayant à charge des enfants et exerçant une activité professionnelle à mi-temps : seules ces dernières peuvent bénéficier d'une revalorisation. Les autres relèveront du dernier filet de sécurité. L'incitation à l'activité est, une fois de plus, claire.

En Italie, le minimum contributif est appelé à disparaître et la liquidation avant 65 ans est permise pour une pension supérieure de 20 % au minimum vieillesse, qui est octroyé à tout citoyen de 65 ans. La réforme italienne garantit donc une pension égale au moins à 37 % de la pension au taux plein du salaire moyen, mais supprime toute correction des disparités de salaire.

Si les engagements en faveur des salariés les plus modestes en Suède et en France ont été renforcés, il n'en va donc pas de même en Allemagne, et encore moins en Italie. Mais y compris en Suède et en France, de nombreuses incertitudes perdurent sur l'évolution future des niveaux de vie garantis.

Conclusion

Compte tenu des différences importantes de participation au marché du travail et de transition emploi-retraite, les réformes des retraites ne revêtent pas le même enjeu pour les femmes en France, en Allemagne, en Italie ou en Suède. Pour autant, dans ces quatre pays, c'est aux femmes que les réformes demanderont potentiellement l'effort le plus important en termes d'allongement de durée d'activité, et c'est également sur elles que pèsent les risques les plus élevés en termes de niveau de vie.

Si l'on s'en tient à une appréciation qualitative de l'orientation des réformes, des différences assez importantes peuvent être mises en évidence d'un pays à l'autre. Compte tenu des baisses des taux de remplacement induites par les réformes, et du durcissement, voire même de la suppression du filet de sécurité de la réversion (en Suède), le risque de diminution du niveau de vie dans la vieillesse paraît le plus élevé pour les femmes en Allemagne et en Italie, et dans une moindre mesure en Suède. Des orientations différentes ont été prises pour compenser l'impact négatif des réformes sur les carrières discontinues et courtes. Des minima contributifs assez généreux en Suède et en France laissent toutefois persister des incertitudes quant à l'évolution future du pouvoir d'achat. Les avantages familiaux ont été partout renforcés, mais l'encouragement à la reprise d'activité pour les mères reste faible en France et en Italie, alors qu'elle est devenue plus nette en Suède, et surtout en Allemagne.

Sources :

Afsa Essafi Cédric et Sophie Buffeteau (2006), « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et statistique*, n°398-399.

Aliaga Christel (2005), « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : des écarts entre les femmes et les hommes », Eurostat, *Statistiques en bref*, n°4.

apRoberts Lucy (2007), « L'âge de la retaite en question », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, numéro spécial, novembre.

Bonnet Carole, Odile Chagny, Paola Monperrus-Veroni (2004), « Les systèmes de retraite et les femmes », *Revue de l'OFCE*, n°90, juillet.

Bonnet Carole, Odile Chagny, Paola Monperrus-Veroni (2007), « Prise en compte des spécificités des carrières féminines par le système de retraite : une comparaison France, Allemagne et Italie », *Retraite et société*, n°50, janvier.

Bonnet Carole, Sophie Buffeteau et Pascal Godefroy (2006), « Les effets des réformes des retraites sur les inégalités de genre en France », *Population*, Vol. 61, n°1-2, janvier-avril.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006a), *Alterssicherungsbericht 2005*.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006b), *Rentenversicherungsbericht 2005*.

Chagny Odile, Gaël Dupont, Henri Sterdyniak et Paola Veroni (2004), « Les réformes des systèmes de retraite en Europe », *Revue de l'OFCE,* n°78, juillet.

Odile Chagny, Paola Monperrus- Veroni (2007), « Les paramètres de la réforme : une comparaison France-Allemagne », *Retraite et société*, n°50, janvier.

Coeffic Nicole (2002), « Les montants des retraites perçues en 2001 », DREES, *Etudes et résultats*, n°183, juillet.

Coeffic Nicole (2003), « L'âge de liquidation des droits à la retraite de la génération 1934 », DREES, *Etudes et résultats*, n°237, mai.

Commission européenne (2006), « Current and Prospective Theoretical Replacement Rates », Rapport du sous-groupe « indicateurs » du comité de la protection sociale, mai.

Commission européenne (2007), « Active Ageing and Labour Market Trends for Older Workers », *Employment in Europe Report*.

Conseil d'orientation des retraites (2004), *Retraites, les réformes en France et à l'étranger, le droit à l'information*, deuxième rapport.

Conseil d'orientation des retraites (2006), *Retraites : perspectives 2020 et 2050*, troisième rapport.

Hege Adelheid et Antoine Math (2007), « Italie : la fin annoncée des carrières courtes : quelles transitions emploi-retraite, quelles protections pendant la vieillesse ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, numéro spécial, novembre.

IRES (2007), « Réforme des retraites et emploi des seniors », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, numéro spécial, novembre.

Marc Céline et Hélène Zajdela (2006), « Articuler travail et famille en France et en Suède »,

Connaissance de l'emploi du Centre d'études de l'emploi, n°28, mars.

Math Antoine (2007), « De l'emploi à la retraite : quelle (in)sécurisation des parcours pour les seniors ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, numéro spécial, novembre.

Milewski Françoise (dir.) (2004), « Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité », Rapport de mission à la ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle.

Monperrus-Veroni Paola (2006), « Les pensions de réversion en Italie », étude réalisée pour le Conseil d'orientation des retraites, disponible sur http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-668.pdf

OCDE (2006), « *Vivre et travailler plus longtemps* ».

Périvier Hélène (2004), « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », *Revue de l'OFCE*, n°90.

Statistics Sweden (2006), « *Women and men in Sweden, Facts and Figures 2006* ».

Veil Mechtild (2007), « Allemagne, la retraite à 67 ans : âge légal, âge effectif, sorties de la vie active – quelles correspondances ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n°109, numéro spécial, novembre.

Wübbeke Christina (2007), « Einmal arm, immer arm? », *IAB Kurzbericht*, n°14/20.8.2007.