

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

La question de la retraite des femmes relativement à celle des hommes a déjà fait l'objet de travaux approfondis par le Conseil d'orientation des retraites, notamment en 2008 dans le cadre de la préparation de son sixième rapport « Retraites : droits familiaux et conjugaux » puis, régulièrement, dans le cadre de dossiers mensuels.

La loi du 20 janvier 2014 dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif spécifique du système de retraite, et que le suivi de la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite constitue en soi une mission pour le COR.

I – Les carrières des femmes

- **En quoi les spécificités des carrières des femmes expliquent-elles les écarts de pension entre les femmes et les hommes ?** Le montant de la retraite dépend de la durée de carrière et du salaire de référence. Or les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes à la fois en termes de durée cotisée et de salaire. En termes de durée cotisée, parce qu'elles sont moins souvent actives ou en emploi que les hommes. En termes de salaire, parce qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel et perçoivent des salaires horaires plus faibles que les hommes. Les écarts de durée sont toutefois moindres en termes de durée validée, grâce aux trimestres validés par les femmes au titre des droits familiaux (MDA et AVPF).
- **La situation des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail s'améliore-t-elle ?** Le taux d'activité des femmes progresse, sauf aux âges de la maternité : l'inactivité féminine prend essentiellement la forme d'interruptions d'activité suite aux naissances. Le taux de chômage des femmes est aujourd'hui proche de celui des hommes alors qu'il était autrefois supérieur. Le travail à temps partiel s'est beaucoup développé dans les années 80 et 90 avant de se stabiliser, ce qui a accru les écarts de nombre d'heures travaillées entre les femmes et les hommes. Les écarts salariaux se sont beaucoup réduits entre 1970 et 1990 mais ont tendance à stagner depuis. Enfin, la « ségrégation » des emplois entre emplois masculins et féminins tend à diminuer depuis le milieu des années 90 (cf. [document n°2 du dossier](#)).
- **D'où proviennent les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, et pourquoi ne se réduisent-ils plus ?** L'écart entre le salaire moyen des femmes et des hommes peut se décomposer en un écart entre le nombre d'heures travaillées (temps partiel, heures supplémentaires, etc.) et un écart de salaire horaire, qui est de l'ordre de 14 %. Cet écart de salaire horaire est, pour partie, expliqué par le fait que les femmes ont longtemps été moins diplômées que les hommes (cette source d'écart tend à disparaître), et qu'elles n'exercent pas les mêmes métiers ou fonctions que les hommes (c'est la « ségrégation » des emplois). Il subsiste enfin une part « inexplicée » de l'écart de salaire horaire, de l'ordre de 9 %, qui peut provenir en partie d'une discrimination salariale. Toutes ces différentes causes d'écarts salariaux renvoient aux effets directs et indirects de la présence des enfants, ainsi qu'aux stéréotypes de genre (cf. [document n°1 du dossier](#)).

II – Les écarts de pension entre les femmes et les hommes

- **Quelle est l'importance des écarts de pension entre les femmes et les hommes ?** Le rapport des pensions moyennes de droit propre (hors réversion) entre les femmes et les hommes était de 57 % en 2008 pour l'ensemble des retraités. Ce rapport progresse au fil des générations et atteint 64 % pour celle née en 1946, qui vient de partir à la retraite.
- **Ces écarts sont-ils différents selon les régimes ?** Dans le secteur privé, les écarts sont moindres dans le régime de base en raison du plafonnement des salaires. Dans la fonction publique, ils sont moins élevés que dans le secteur privé, notamment en raison de moindres écarts salariaux (cf. [documents n°7, n°8 et n°9 du dossier](#)).
- **Quelle est la situation à l'étranger ?** Dans les principaux pays européens, le rapport des pensions moyennes de droit propre (hors réversion) entre les femmes et les hommes, calculé pour l'ensemble des retraités, se situe entre 60 % en Allemagne et 75 % en Suède. (cf. [document n°10 du dossier](#)).
- **Ces écarts vont-ils se résorber à l'avenir ?** Les écarts devraient continuer à se réduire car la durée moyenne validée par les femmes (y compris droits familiaux) devrait converger vers celle des hommes pour les générations nées après 1960. Cependant, à cause de la persistance des écarts salariaux, des écarts subsisteraient, d'environ 20 % pour la génération 1970 (cf. [document n°6 du dossier](#)).

III – Les droits familiaux et autres dispositifs de retraite concernant les femmes

- **Comment les écarts sur le marché du travail entre les femmes et les hommes sont-ils corrigés à la retraite ?** Le système de retraite comprend un grand nombre de dispositifs de solidarité (droits familiaux, minima de pension, périodes assimilées, etc.), qui réduisent de 9 points l'écart de pension moyenne entre les femmes et les hommes en 2008, essentiellement grâce à trois d'entre eux (MDA, AVPF et minima de pension) bénéficiant essentiellement aux femmes. En revanche, les majorations de pension pour les parents de trois enfants ou plus accentuent l'écart de 0,3 point (cf. [document n°11 du dossier](#)).
- **Quel est l'impact des réformes sur les pensions des femmes ?** Les réformes des retraites de 1993 à 2014 comportent de nombreuses mesures ayant des effets divers sur la situation relative des femmes. Selon des simulations réalisées par l'INSEE sur les générations 1935-1965, ces réformes auraient au total très légèrement accru (2 points maximum pour les générations les plus récentes) l'écart de pension moyenne entre les femmes et les hommes. Les mesures de la loi du 20 janvier 2014 favorables aux femmes (cf. [document n°12 du dossier](#)) auront toutefois également des effets à plus long terme : abaissement du seuil pour valider un trimestre (de 200 à 150 SMIC horaires), meilleure prise en compte des périodes d'inactivité liées à l'accouchement, mesures en faveur des aidants familiaux ou encore des conjoints d'exploitants agricoles, etc.

IV – Indicateurs relatifs aux écarts entre les femmes et les hommes

- **Quels indicateurs de suivi du système de retraite peut-on retenir concernant les écarts entre les femmes et les hommes ?** La plupart des indicateurs dont les évolutions seront examinées dans le document annuel du COR seront calculés séparément parmi les femmes et parmi les hommes (montant de pension, niveau de vie, durée de carrière, durée de retraite, etc.) et pourront également être présentés sous forme de ratio pour mieux faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes (cf. [document n°14 du dossier](#)).