

La retraite des femmes : un enjeu d'égalité

À l'occasion du 8 mars, journée internationale du droit des femmes, il est essentiel de mettre en lumière les inégalités persistantes auxquelles les femmes sont confrontées, notamment en matière de retraite. Les données disponibles sur le panorama annuel de la DREES, « *Les retraités et les retraitées – édition 2024* », révèlent des disparités significatives entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les pensions de retraite et les conditions de vie des femmes retraitées. Ces inégalités sont le reflet de problématiques plus larges liées à l'emploi, aux carrières et à la répartition des rôles sociaux.

Des pensions de retraite inférieures pour les femmes

Les femmes perçoivent, en moyenne, **une pension de retraite inférieure de 42 % à celle des hommes**. Cet écart s'explique en grande partie par des carrières professionnelles souvent interrompues ou à temps partiel, notamment en raison des responsabilités familiales et domestiques qui reposent encore majoritairement sur les femmes. Les interruptions de carrière pour éduquer ses enfants ou s'occuper de proches dépendants ont un impact direct sur le montant des cotisations retraite et, par conséquent, sur le niveau des pensions.

Le temps partiel, un facteur d'inégalité

En France, près de **30 % des femmes** travaillent à temps partiel, contre seulement **8 % des hommes**. Ces emplois à temps partiel, souvent subis plutôt que choisis, limitent les possibilités de cotisation pour la retraite. Les femmes sont ainsi doublement pénalisées : moins de cotisations et moins de droits à la retraite, ce qui se traduit par des pensions plus faibles.

L'impact des inégalités salariales

À poste et compétences égales, les femmes gagnent en moyenne **23 % de moins** que les hommes en taux salarial moyen (14 % en équivalent temps plein). Cet écart salarial se répercute directement sur les pensions de retraite, puisque celles-ci sont calculées en fonction des revenus perçus pendant leur carrière. Ainsi, les femmes partent à la retraite avec des droits moindres, ce qui contribue à leur précarité financière à un âge avancé.

La précarité des femmes âgées

Les femmes représentent **70 % des bénéficiaires du minimum vieillesse**, une allocation destinée aux personnes âgées disposant de très faibles ressources. Cette précarité est d'autant plus préoccupante que les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes, ce qui signifie

qu'elles doivent faire face à des dépenses supplémentaires (santé, dépendance) avec des ressources limitées.

Des solutions existent pour réduire les inégalités

Face à ces constats, des mesures concrètes doivent être mises en œuvre pour réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes. Le secteur Egalité Professionnelle de la CGT propose plusieurs pistes, notamment :

- ▶ **Revaloriser les pensions minimales** pour garantir un niveau de vie décent aux retraitées.
- ▶ **Prendre en compte les périodes de congé parental** dans le calcul des droits à la retraite, afin de ne pas pénaliser les femmes qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.
- ▶ **Lutter contre le temps partiel subi** en encourageant le passage à temps plein et en renforçant les droits des salariés à temps partiel.
- ▶ **Exiger l'égalité salariale** tout au long de la carrière, afin de réduire les écarts de revenus entre les femmes et les hommes.

À l'occasion de ce 8 mars 2025, il est crucial de rappeler que les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes sont le reflet de profondes disparités sociales et professionnelles. Les femmes, bien que majoritaires parmi les personnes âgées, sont souvent les plus touchées par la précarité financière. Pour garantir une retraite digne pour toutes et tous, il est indispensable d'abolir la réforme des retraites passée en force par le gouvernement Borne. Nous devons repenser notre système de retraite en tenant compte des spécificités des parcours professionnels féminins et en luttant contre les inégalités de genre dès le début de la vie active. Avec la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale obligatoire d'ici juin 2026, nous avons une opportunité de mener une bataille pour atteindre l'égalité professionnelle et lutter ainsi contre la précarité des femmes à la retraite. Actuellement, même si des lois existent pour l'égalité professionnelle, les sanctions sont loin d'être dissuasives.

Iffet Yazici-Libbrecht, Membre du CEF

Sources :

[Site égalité professionnelle de la CGT](#)

[Panorama annuel de la DREES](#)

[Pour aller plus loin, le rapport « Paroles de vieilles \(et vieux\) sur les droits des femmes » de l'association](#)

[Petits frères des pauvres](#)

