

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er février 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Commission	
Gouvernement	

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT****N ° 8732**

présenté par

Mme Garin, M. Peytavie, Mme Rousseau, Mme Arrighi, Mme Batho, M. Bayou, Mme Belluco,
Mme Chatelain, M. Fournier, M. Iordanoff, M. Julien-Laferrière, Mme Laernoès, M. Lucas,
Mme Pasquini, Mme Pochon, M. Raux, Mme Regol, Mme Sas, Mme Sebaihi, M. Taché,
Mme Taillé-Polian et M. Thierry

ARTICLE 2

Compléter l'alinéa 6 par la phrase suivante :

« Cette liste contient au moins un indicateur spécifique sur l'emploi des femmes âgées d'au moins cinquante ans. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cet amendement déposé par le groupe socialiste lors de la commission des affaires sociales, vise à introduire un indicateur dans l'index seniors sur l'emploi des femmes âgées.

Il est en effet grand temps de systématiser la prise en compte des inégalités hommes femmes dans les politiques publiques.

Lorsque les femmes seniors ont un emploi, celui-ci est davantage concentré dans le tertiaire et moins qualifié. Un niveau de formation initiale moins élevé en moyenne, une moindre valorisation des diplômes et une reconnaissance des qualifications et compétences plus difficile à obtenir les pénalisent. La répartition socio-professionnelle reflète les qualifications acquises lors des décennies précédentes. Mais il apparaît que la qualification s'accroît avec l'âge pour les hommes, alors que ce n'est pas le cas pour les femmes. Les hommes progressent dans la carrière et obtiennent des postes de plus en plus qualifiés (ils sont plus souvent cadres et moins souvent non qualifiés après 50 ans

qu'avant), ce qui compense le moindre niveau de formation initiale des générations anciennes. A l'inverse, les femmes de plus de 50 ans ont des postes moins qualifiés que leurs cadettes.

Le moindre niveau de formation initiale des seniores pèse donc davantage car le déroulement de carrière est plus discriminant. Lorsqu'elles se sont interrompues ou qu'elles ont perdu leur emploi, elles peinent à retrouver du travail et acceptent plus souvent un poste moins qualifié, faute de mieux. Celles qui n'ont pas connu d'interruption ont également un parcours moins favorable que les hommes. L'élévation du niveau de formation des jeunes femmes ne suffira donc pas, à lui seul, à surmonter les inégalités entre seniores et seniors, compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent.

La part des contrats temporaires dans l'emploi des femmes seniores est aussi plus élevée que celle des hommes.

Enfin, les écarts des salaires moyens entre les femmes et les hommes croissent avec l'âge. L'inégalité est accrue si l'on raisonne en équivalent-temps-plein. Aux fondements généraux des inégalités entre les femmes et les hommes s'ajoutent donc des discriminations spécifiques à l'encontre des seniores. Quel que soit le niveau de diplôme, les inégalités se forment dès l'entrée dans la vie active et s'amplifient avec l'âge. Pour les salarié.e.s à temps complet, la progression est beaucoup plus marquée chez les hommes, en particulier pour les plus diplômés, alors que pour les femmes, les carrières sont plus plates, qu'elles soient diplômées ou non, sans progression au fil des générations.

"Pour les femmes seniores précaires en sous-emploi durable, l'évolution spontanée du marché du travail (structures sectorielles, normes d'emploi...) ne permet pas d'anticiper une amélioration de la situation. C'est donc d'une part du côté de la sécurisation générale des parcours des emplois précaires, d'autre part de la levée des freins qui s'exercent sur les femmes seniores et de façon plus générale du combat contre les inégalités entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière que se situent les perspectives d'amélioration." Telle est la conclusion d'une étude de janvier 2020 de l'Observatoire français des conjonctures économiques.

Tous ces éléments méritent d'être pris en compte. C'est l'objet du présent amendement.