

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

26 janvier 2023

PLFRSS POUR 2023 - (N° 760)

Retiré

**AMENDEMENT**

N ° AS4203

présenté par

Mme Riotton, M. Perrot, M. Fait, M. Mendes, Mme Decodts, Mme Colboc, Mme Calvez,  
Mme Tanzilli, M. Vojetta, Mme Delpèch, M. Travert, Mme Maillart-Méhaignerie, M. Fugit et  
Mme Rilhac

-----

**ARTICLE 2**

I. – À l’alinéa 5, après les mots :

« âgés »,

insérer les mots :

« et aux formations professionnelles existantes ».

II. – En conséquence, compléter l’alinéa 6 par les mots : « et rendues publiques chaque mois par l’administration de l’État. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Pour permettre une harmonie et une acceptabilité des acteurs privés et publics sur la réalisation de ces objectifs, l’idéal serait de fixer plusieurs paliers pour arriver à l’objectif 0 écart en 2050 : 35 % en 2030, 25 % en 2040, 15 % en 2045 et le plus proche possible de 0 % en 2050. C’est une progression ambitieuse parce qu’il faut être ambitieux sur ces sujets qui touchent à la justice et à l’égalité, mais aussi au pouvoir d’achat.

La proposition de mesure ci-dessous doit réduire ces écarts et apporter davantage de justice en corrigeant des déséquilibres structurels.

Afin de résorber structurellement et durablement les écarts de pensions de retraite entre les femmes et les hommes, l’action publique doit agir à tous les niveaux, notamment celui de la ségrégation sexuée des métiers sur le long terme.

Selon le baromètre réalisé par le Défenseur des droits et l’Organisation internationale du travail, l’âge est, avec le fait d’être une femme enceinte, le premier élément de discrimination ressenti par les salariés. Être âgé de plus de 55 ans est considéré comme un inconvénient pour être embauché

par 82 % des salariés du secteur public, 81 % des agents du secteur privé et 89 % des demandeurs d'emploi.

- Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi a progressé de 65 % entre 2009 et 2019. → L'aggravation du chômage a touché les seniors plus sévèrement que la moyenne des demandeurs d'emploi.
- Les seniors souffrent plus que les autres générations d'inégalités économiques, notamment en raison d'un recours accru au temps partiel. Le recours au temps partiel touche surtout les femmes, avec une accentuation du phénomène pour les seniors.
- Enfin, il apparaît que les seniors se forment moins que leurs cadets. L'accès à la formation continue est encore plus réduit lorsqu'il s'agit de femmes, notamment dans le secteur privé. En effet, le taux des femmes ayant des responsabilités s'effondre par rapport au secteur public et leur accès à la formation aussi. On constate que les différences d'accès à la formation entre hommes et femmes dépendent de leur niveau de qualification.

Pour prétendre à une véritable action pour la mixité des métiers et lutter contre la ségrégation sexuée des métiers sur le long terme, il faut s'assurer que cet index contienne des données et des objectifs sexués échelonnés.

En outre, il apparaît pertinent qu'il apparaisse parmi les indicateurs de cet index, un indicateur sur les dispositifs de formation existants. En effet, les seniors et plus particulièrement les femmes ont moins recours aux formations professionnelles, ce qui creuse les inégalités sur le marché du travail.