

A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X V I <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

# Compte rendu

## Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition, ouverte à la presse, de M. Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, sur le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023..... 2
- Membres présents ou excusés ..... 18

Mercredi  
1<sup>er</sup> février 2023  
Séance de 16 heures 30

Compte rendu n° 7

**SESSION ORDINAIRE DE 2022-2023**

**Présidence  
de Mme Véronique  
Riotton,  
*Présidente***



*La séance est ouverte à 16 heures 35.*

*Présidence de Mme Véronique Riotton, présidente*

*La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes auditionne M. Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, sur le projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.*

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Monsieur le ministre, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale est honorée de vous recevoir aujourd'hui et vous remercie chaleureusement pour cette audition, qui permettra, je l'espère, d'éclairer nos membres sur les mesures prévues dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative (PLFRSS) et sur leurs impacts, en particulier sur les femmes.

Nous allons entendre une présentation par M. le ministre des principaux enjeux et impacts de la réforme pour les femmes. Je donnerai ensuite la parole à un orateur par groupe, pour une durée de deux minutes. Je vous demanderai de bien vouloir respecter scrupuleusement ce temps de parole. À l'issue de ces premières interventions, et dans la limite du temps qui nous est imparti, notre réunion devant s'achever au plus tard à 18 heures, je donnerai la parole pour des questions brèves à ceux d'entre vous qui n'auraient pas encore pu intervenir. Le respect du temps de parole de chacun est donc crucial.

Je vous remercie mes chers collègues. M. le ministre, vous avez la parole.

**M. Olivier Dussopt, ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.** Merci beaucoup, madame la présidente. Je vous remercie pour cette invitation à présenter la situation des femmes et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la réforme des retraites dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale rectificative que la commission des affaires sociales examine actuellement et qui sera examiné en séance à partir de la semaine prochaine. C'est également pour moi l'occasion de rappeler que la question de l'égalité femmes-hommes dans la vie active et au moment de la retraite doit être une préoccupation constante. Elle l'est pour mon ministère et pour l'ensemble de votre délégation. Dans le cadre du débat autour des retraites, nous sommes confrontés à des difficultés et des interrogations et notre recherche de solutions traverse les différentes sensibilités qui animent le Parlement et votre délégation. Nous souhaitons toutes et tous un système de retraite le plus protecteur possible qui puisse corriger et parfois effacer les inégalités et injustices qui se sont accumulées au cours de la vie.

Le chantier de l'égalité professionnelle reste ouvert, car les inégalités professionnelles font les inégalités de retraite et expliquent l'écart moyen de pension entre les femmes et les hommes. Ce n'est pas le système de retraite en lui-même qui génère cette inégalité, mais bien les années qui le précèdent.

D'ailleurs, tant la capacité à concilier vie personnelle et vie professionnelle que le taux d'emploi des femmes augmentent, à la fois par génération, mais aussi à l'échelle de toute une vie. Ainsi, les inégalités de montants de pensions entre les femmes et les hommes diminuent progressivement : de plus de 40 % il y a quelques années, nous sommes aujourd'hui à 30 %. C'est inacceptable, mais cette diminution démontre aussi qu'il devient sociologiquement moins difficile pour une femme de concilier travail et vie personnelle.

La réforme des retraites que nous présentons n'est pas défavorable aux femmes. Nous mettons même en place des dispositions protectrices pour les femmes les plus exposées aux difficultés professionnelles. Le texte présenté a été enrichi et amélioré, au fil de la concertation générale, mais également par des échanges plus thématiques. Je tiens d'ailleurs à souligner la qualité des échanges entre nous-mêmes, madame la présidente, entre vos équipes et les miennes et avec Madame Sophie Panonacle. Ainsi, le gouvernement soutient certaines avancées, telles que l'approche genrée de l'index des seniors. Vous avez déposé un amendement en ce sens, qui nous paraît utile pour disposer des mesures et des outils adéquats.

Premièrement, penchons-nous sur l'âge de départ et la durée d'activité nécessaire pour faire valoir une retraite à temps plein. Le fait que les femmes soient amenées à repousser leur âge de départ après la réforme s'explique de deux manières, comme pour les hommes :

- la mise en application de la réforme votée en 2013, avec un relèvement de la durée de cotisation minimale exigée pour avoir droit à une retraite à taux plein ;
- l'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans que nous envisageons.

Vous retrouverez les éléments que j'évoque dans l'étude d'impact qui a été réalisée. À l'heure actuelle, l'âge de départ effectif des femmes est le même que celui des hommes. Pendant très longtemps, il a été supérieur, du fait d'une propension subie à avoir des carrières hachées qui amenaient les femmes à travailler plus longtemps après l'âge d'ouverture des droits pour atteindre le taux plein. D'ailleurs, les assurés qui travaillent jusqu'à 67 ans, âge de suppression de la décote, sont très majoritairement des femmes ; c'est pour cette raison que nous avons décidé de le maintenir, alors que chacune des réformes précédentes de relèvement de l'âge ou d'ouverture des droits s'était aussi traduite par un relèvement à due concurrence de l'âge de suppression de la décote.

Or, l'étude d'impact montre qu'en avançant dans le temps, l'âge de départ effectif des femmes va progressivement devenir inférieur à celui des hommes, dès 2030. L'âge de départ effectif estimé pour les Français nés en 1972 dans l'ensemble des études sur lesquelles nous nous appuyons sera de 64 ans et 4 mois pour les femmes et de 64 ans et 6 mois pour les hommes. Cet état de fait est la double conséquence du relèvement de l'âge et de la mise en œuvre de la réforme Touraine d'augmentation de la durée de cotisation.

À mon sens, il existe un chantier sur la manière dont sont valorisés, en fin de carrière, les trimestres considérés comme validés, mais non cotisés à l'occasion d'événements familiaux. Relever l'âge de départ et augmenter la durée de cotisation diminue l'impact de ces huit trimestres validés à l'occasion d'une maternité ou de l'éducation d'un enfant qui peuvent être appliqués dans le cadre du régime général.

De nombreuses femmes qui travaillent et qui ont un enfant peuvent reprendre une activité rapidement et sont indemnisées dans le cadre du congé maternité. Ainsi, à l'occasion d'une naissance, elles peuvent à la fois valider un certain nombre de trimestres au titre de leur activité professionnelle et de leurs revenus, tout en bénéficiant de quatre trimestres validés supplémentaires. Lorsque ces trimestres validés ont été décidés à la fin des années 1960, une femme qui avait un enfant arrêtaient son activité. Ces trimestres étaient véritablement pensés comme une compensation des trimestres perdus, ce qui n'est plus le cas.

Par ailleurs, les régimes en la matière sont très différents et l'écart entre le régime général (quatre trimestres validés) et la fonction publique (deux trimestres validés) peut interroger. La libre répartition entre les deux parents du dispositif concernant les quatre trimestres supplémentaires dits d'éducation d'un enfant à condition de la déclencher avant quatre ans et demi souffre d'un déficit d'informations manifeste.

Il s'agit de s'interroger de manière rationnelle afin de déterminer si notre système de droits familiaux répond véritablement aux objectifs donnés. Désormais, la parentalité et en l'occurrence la maternité, n'empêchent plus de cotiser au moment de l'arrivée de l'enfant, même si elles peuvent être perçues comme un frein à l'évolution professionnelle. Si tel est le cas, différentes études montrent que l'octroi de trimestres de compensation ne constitue pas nécessairement une solution. Il convient peut-être d'inventer d'autres mécanismes afin d'apporter des réponses à cette inégalité de déroulement de carrière liée parfois à la maternité. Cette question fait partie du chantier sur les droits familiaux que nous proposons d'ouvrir avec le Conseil d'orientation des retraites (COR) et les parlementaires.

Deuxièmement, si la réforme est votée par le Parlement, près de 30 % des femmes qui partiront à la retraite verront leur pension augmenter grâce aux dispositions de la réforme, contre un peu plus de 15 % des hommes. En effet, si les mécanismes que nous mettons en place ne sont pas spécifiquement dirigés vers les femmes, notamment le minimum de retraite à 85 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), ils vont bénéficier directement et prioritairement aux assurés qui aujourd'hui partent à la retraite avec les pensions les plus basses parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées du fait des inégalités professionnelles accumulées tout au long de la vie.

Par ailleurs, l'objectif est de supprimer l'inégalité du niveau de pension entre les femmes et les hommes, à hauteur de 30 %. Il passe par une égalité professionnelle réelle tout au long de la carrière.

Enfin, un certain nombre de dispositions permet une meilleure prise en compte de la situation des femmes, notamment la considération des congés parentaux et plus globalement les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Ainsi, nous allons intégrer jusqu'à quatre trimestres cotisés au titre de l'AVPF pour l'éligibilité au dispositif des carrières longues et des retraites minimales.

Par ailleurs, ces trimestres entreront de manière intégrale dans le calcul du minimum de pension afin de mieux aider les femmes.

La situation des femmes est également prise en compte dans le cadre du maintien de l'âge du taux plein et donc de l'âge de suppression de la décote, puisque le fait que l'écart entre l'âge d'ouverture des droits et cet âge soit ramené à trois ans alors qu'il a toujours été à cinq ans amène la possibilité de limiter les effets de la décote.

Dans les responsabilités qui sont les miennes aujourd'hui, au-delà de cette réforme des retraites, je serai présent à vos côtés pour permettre de rétablir cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ainsi de réduire les inégalités qui en découlent lors du départ à la retraite.

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Je vous remercie monsieur le ministre. La réforme comporte de nombreuses garanties concernant les carrières hachées ou les aidants, et permet d'accentuer la résorption progressive des écarts entre les pensions des femmes et celles des hommes, mais, selon l'étude d'impact, cet écart resterait de 18,3 % pour les générations nées en 1980. Nous ne pouvons nous satisfaire de ce chiffre, même s'il est en baisse, car il s'agit de pensions qui seront versées dans plus de vingt ans, horizon auquel cet écart devrait être entièrement résorbé. Nous devrions nous fixer pour objectif d'éradiquer les écarts de pension entre les femmes et les hommes à horizon d'une génération, soit au plus tard en 2050. C'est pourquoi je souhaite que le gouvernement prenne ce sujet à bras-le-corps, en agissant sur le marché de travail. Selon moi, trois causes majeures sont identifiées dans cette perspective :

- les inégalités de salaire toutes choses égales par ailleurs ;

- la mixité des métiers, en particulier dans les filières les plus porteuses et les plus rémunératrices, comme le secteur du numérique ;
- la moindre participation des femmes au marché du travail, notamment du fait de choix familiaux souvent déséquilibrés. Elles sont souvent aidantes dans les familles.

Quels leviers entendez-vous mobiliser pour atteindre ces objectifs ?

**M. Olivier Dussopt.** Vous faites bien d'évoquer les aidants, madame la présidente, car le texte prévoit la création d'une assurance vieillesse pour les aidants afin de les soutenir et de reconnaître leur implication auprès des proches, blessés, malades ou en situation de handicap. Cette mesure n'a pas été pensée pour les femmes, mais va leur bénéficier en priorité, car souvent, les aidants sont des aidantes.

Nous souscrivons à l'objectif d'une égalité totale entre les pensions de retraite des hommes et des femmes à horizon 2050 à condition qu'il soit accompagné d'un plan d'action. La déclaration d'intention est partagée et nous serions heureux de la voir réalisée au plus vite. Nous travaillons sur les pistes que vous avez évoquées, notamment concernant les secteurs qui ne sont pas encore suffisamment féminisés. Nous réfléchissons à l'accès au marché du travail ou encore au développement d'une nouvelle offre de services en matière de petite enfance et des gardes d'enfants, puisqu'il s'agit d'un des principaux freins à l'accès à l'emploi ou à la mobilité, en particulier pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants.

Nous sommes ouverts au travail et aux échanges concernant les pistes imaginées et les avancées en matière de garde d'enfants ; mon collègue Jean-Christophe Combe, **ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées**, a ouvert plusieurs chantiers dans le cadre des déclinaisons du Conseil national de la refondation (CNR) que nous pourrions partager avec vous.

**Mme Prisca Thevenot (RE).** La question de l'impact de la réforme des retraites sur les femmes est effectivement cruciale et nous observons aujourd'hui malheureusement beaucoup de contre-vérités et de désinformation. J'espère aborder avec vous plusieurs scénarios qui entourent cette question, mais surtout identifier les points sur lesquels nous pouvons aller plus loin.

Ce texte présente plusieurs avancées pour la retraite des femmes et s'attache tout particulièrement à protéger celles dont la carrière est interrompue et qui perçoivent les plus petites pensions. Ainsi, près de 30 % des femmes bénéficieront d'une augmentation de leurs pensions. Les situations d'interruption d'activité seront mieux prises en compte pour l'éligibilité aux carrières longues au moment de la retraite, mais également dans le cadre des carrières des retraites minimales. Il s'agit d'une grande avancée et nous continuons d'enrichir ce texte chaque jour.

Le texte est étudié en ce moment en commission des affaires sociales et pour toujours plus d'égalité, nous avons adopté en début de semaine l'amendement portant sur l'obligation de distinguer les sexes dans l'index senior porté par la députée Marie-Pierre Rixain.

Cependant, le constat est là. De nombreuses inégalités subsistent et les écarts de pension s'expliquent en grande partie par les écarts de salaire contre lesquels il faut lutter. Mais soyons clairs, le système de retraite n'a pas vocation à corriger l'intégralité des difficultés a posteriori. Ainsi, au-delà de l'examen de ce texte, nous avons travaillé depuis cinq ans à corriger ces inégalités et ces défaillances du monde du travail.

Dans la continuité de cette réforme, il serait nécessaire et urgent de s'interroger sur des actions portant sur notre système de retraite, comme vous l'avez dit en préambule, notamment

sur la question d'une politique des familles. Quelles solutions souhaitons-nous apporter aux défis démographiques à moyen et à long terme ? Quelles sont les mesures à mettre en place pour qu'une femme n'ait pas à choisir entre sa maternité et sa carrière et pour continuer à réduire les écarts de salaire et les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes avant même d'arriver à la retraite ?

Chacun d'entre nous a à cœur de répondre à ces questions, mais l'ensemble de ces problématiques ne peut rentrer dans le champ du texte que nous examinons aujourd'hui. Monsieur le ministre, je connais l'engagement de votre ministère pour combattre chaque jour les inégalités entre les hommes et les femmes et j'espère que vous continuerez à nous parler de ce sujet à l'avenir.

**M. Olivier Dussopt.** Je souscris largement aux propos de madame Thevenot. La protection des carrières hachées est une mesure qui s'applique à tous les assurés, mais qui a des conséquences peut-être plus importantes pour les femmes qui sont plus exposées, grâce à l'intégration des trimestres AVPF, des trimestres de congés parentaux, tant pour l'éligibilité aux carrières longues sur le calcul de la durée de cotisation requise que sur le calcul du minimum contributif.

Par ailleurs, la pension minimum sera relevée de 100 euros au 1<sup>er</sup> septembre. En réalité, il s'agit de relever le minimum contributif majoré de 75 euros et le minimum contributif de base de 25 euros. Cette mesure permet de relever très fortement la pension de celles et ceux qui ont travaillé pendant au moins 30 ans (premier critère d'éligibilité au minimum contributif majoré), mais également de relever la pension, souvent assez basse, des personnes qui ont travaillé moins de 30 ans, mais dont la carrière a été interrompue plus longtemps.

Parmi les leviers que nous pouvons actionner figure l'égalité professionnelle en assurant un suivi de tous les engagements pris et des lois qui ont été votées. Les résultats de l'index égalité professionnelle sont encourageants puisque à méthodologie constante et à mode de calcul constant, les notes des entreprises sont en amélioration.

Il convient également de renforcer la politique d'accompagnement auprès des familles, puisque la question essentielle de la natalité doit être considérée au regard de la vie professionnelle. Je ne souhaite pas qu'un regain de politique de natalité se traduise par un déclin de politique en matière d'égalité professionnelle et d'accès à l'emploi des femmes.

En outre, le gouvernement est prêt à avancer avec les parlementaires qui le souhaitent sur la réduction de certaines inégalités. Par exemple, les nombreuses professions libérales, dont les revenus ne sont pas toujours aussi importants que l'on croit, ne bénéficient pas de la majoration de 10 % dont bénéficient les autres assurés à partir du troisième enfant.

**M. Emmanuel Taché de la Pagerie (RN).** L'étude d'impact du projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites est très claire. Les femmes seront davantage impactées par le recul de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Elles devront travailler en moyenne sept mois de plus, contre cinq pour les hommes. Le ministre des relations avec le Parlement, Franck Riester, a lui-même concédé qu'il était évident que les femmes allaient être pénalisées. Pour certaines générations, notamment celles des années 1980, on passe même du simple au double. En effet, celles qui pouvaient partir dès 62 ans à taux plein grâce au trimestre acquis lors de la naissance de leurs enfants devraient désormais attendre l'âge légal, soit deux ans de plus, pour partir. Qui plus est, les femmes prennent déjà leur retraite plus tard que les hommes. 19 % d'entre elles, notamment issues du baby-boom, contre 10 % des hommes, doivent travailler au-delà de 65 ans pour éviter une décote en raison de carrières hachées. Bien sûr, ces situations sont aussi liées à la structure de

l'économie des dernières décennies, qui a causé des inégalités salariales entre les femmes et les hommes auxquelles les gouvernances successives ne sont pas étrangères.

L'amélioration des carrières féminines et la meilleure prise en compte de la maternité tendaient à améliorer les pensions de retraite à long terme des femmes et à rapprocher leur retraite conjoncturelle de celle des hommes. Pourquoi casser cette dynamique de réduction de l'inégalité ? Pourquoi réduire l'effet de trimestre pour la maternité, alors qu'il s'agit d'une avancée majeure de ces dernières années et que la natalité est au plus bas historiquement en France ?

**M. Olivier Dusopt.** Le graphique qui figure à la page 56 de l'étude d'impact montre que, pour la génération 1955, le départ effectif est à 52 ans et 3 ou 4 mois pour les femmes, alors qu'il s'établit à 61 ans et 6 mois pour les hommes. Il se rapproche de manière structurelle jusqu'à la génération 1961, 62 et 63 ou, à quelques semaines près, l'âge effectif de départ est identique.

Ensuite, une courbe tient compte de l'application de la réforme, tandis qu'une autre courbe montre l'évolution sans réforme. Ces courbes sont assez parallèles et cet abaissement de l'âge effectif de départ des femmes vaut avec ou sans réforme. Ainsi, la situation des femmes ne se dégrade pas.

L'augmentation de l'âge de manière générale et de la durée de cotisation ainsi que le fait que la carrière des femmes soit de plus en plus complète doit nous interroger sur l'utilité et la pertinence de cette validation de trimestres supplémentaires, qui reste intéressante pour les femmes dont la carrière est très hachée. L'intérêt est bien moindre lorsque la carrière est complète et il est nécessaire de trouver des manières d'accompagner et de rétablir l'égalité différentes. Quoiqu'il en soit, les graphiques me semblent suffisamment évocateurs.

**Mme Sarah Legrain (LFI-NUPES).** Monsieur le ministre, hier, presque trois millions de personnes sont descendues dans la rue contre votre réforme. Parmi elles, j'ai aperçu une femme avec cette pancarte : « *Je déprime moins en simulant l'orgasme qu'en simulant ma retraite* ». Peut-être que, comme la moyenne des femmes, elle touche une pension située sous le seuil de pauvreté, inférieure de 40 % à celle de son voisin masculin. Peut-être que, comme une femme sur cinq, elle devra travailler jusqu'à 67 ans pour ne pas subir la décote, ou peut-être qu'elle exerce l'un de ces trop nombreux métiers féminisés, dont la pénibilité n'est pas reconnue. Ainsi, une auxiliaire de vie porte des courses et des personnes à longueur de journée, sans que cela soit considéré comme une charge lourde. Peut-être subit-elle un temps partiel faute de solutions de garde d'enfants. Monsieur le ministre, vous parvenez à aggraver cette réalité vécue par les femmes avec votre réforme qui entraîne une augmentation de la durée de travail deux fois plus forte pour les femmes, comme le montre votre étude d'impact. Vous vous réjouissez que leur pension augmente « *un peu* » : c'est la moindre des choses en travaillant plus.

N'ayez pas l'indécence de nous parler du minimum contributif à 1 200 euros brut ou de la prise en compte de la maternité, car ce minimum est conditionné à des carrières complètes. Nous sommes suffisamment intelligentes pour constater que nos trimestres acquis lors de la naissance de nos enfants partiront en fumée avec le report de l'âge légal.

Élisabeth Borne ment quand elle dit que les femmes seront les « *grandes gagnantes* » et vous mentez en disant que cette réforme avantage les femmes. Avec votre réforme, tout le monde est perdant et les femmes sont les grandes perdantes ; dans un timide élan de sincérité, votre collègue, le ministre Riester, l'a reconnu : les femmes sont « *un peu* » pénalisées par le report de l'âge légal.

Pour répondre à la litote par la litote, je vous dis que les femmes sont « *un peu* » déterminées à ne pas laisser passer cette réforme injuste. Elles se mettent en grève quoi qu'il leur en coûte et elles descendent dans la rue, bien décidées à vous faire reculer. Vous devriez les entendre, car l'histoire le montre : quand les femmes s'en mêlent, le pouvoir tremble.

**M. Olivier Dussopt.** Par principe, madame la députée, je ne doute de l'intelligence de personne. Je pense que les élus et les électeurs sont intelligents et je crois uniquement aux efforts d'explication et de conviction. Par ailleurs, vous avez le droit d'être en désaccord avec moi, mais je ne vous autorise pas à me traiter de menteur. Les éléments que j'ai avancés figurent dans l'étude d'impact. Tout le monde travaillera davantage, les femmes comme les hommes, mais le maintien d'un âge effectif de départ à la retraite sera inférieur pour les femmes. Il serait indécent de maintenir les pensions au niveau actuel. Vous considérez peut-être que l'effort est insuffisant, mais je considère qu'une amélioration des pensions de 1 050 ou 1 060 euros de 100 euros supplémentaires compte, car 200 000 retraités par an sur les 800 000 départs bénéficieront d'une pension meilleure.

Je partage votre position : il existe des inégalités professionnelles et les femmes sont victimes d'inégalités à la retraite qui sont la conséquence d'inégalités tout au long de la vie. Au-delà de notre désaccord sur la réforme que nous proposons, je répète que ce chantier reste prioritaire.

**Mme Frédérique Meunier (LR).** Monsieur le ministre, la droite républicaine a toujours assumé de réformer les retraites, que ce soit Jacques Chirac ou Nicolas Sarkozy, pour sauver notre système par répartition. Le système de retraite est structurellement déficitaire en raison de l'inversion, entre autres, du rapport démographique. On comptait trois cotisants pour un retraité en 1970, deux cotisants pour un retraité en 2000, pour seulement 1,7 cotisant aujourd'hui.

Une réforme de retraite est nécessaire, mais doit être acceptable pour la population dans un pays fracturé, avec une situation sociale explosive et nous espérons que le débat parlementaire permettra d'améliorer la situation des femmes. 40 % d'entre elles ont une carrière courte, contre 32 % des hommes, car elles arrêtent ou limitent leur activité pour élever les enfants ou s'occuper des personnes dépendantes.

Nous avons déposé un amendement autorisant les femmes à partir un trimestre avant l'âge légal de départ à la retraite, disposition particulièrement importante pour les femmes ayant commencé à travailler très jeunes. Cet amendement a-t-il une chance d'aboutir ? Les critères de pénibilité – bruit, travail de nuit, travail en équipe, travail répétitif – concernent 75 % des femmes, mais ne sont pas pris en compte. Par ailleurs, un quart des aides-soignantes pourrait partir plus tôt – à 62 ans, alors qu'aujourd'hui, elles peuvent toutes partir à 57 ans. Il faudrait avoir 64 ans pour bénéficier d'une carrière complète, alors que 40 % des femmes n'ont pas de carrière complète, ce que ne comprennent pas aujourd'hui les femmes. Enfin, pensez-vous que les veuves pacsées pourront bénéficier d'une pension de réversion ?

**M. Olivier Dussopt.** Nous n'avons pas choisi de nous orienter vers des carrières longues ou genrées. Nous essayons d'améliorer les modèles de carrières longues qui s'adresseront à tous les assurés hommes et femmes. Cependant, nous travaillons sur la prise en compte des trimestres AVPF et congés parentaux qui peuvent faciliter cet accès à la durée de cotisation requise, y compris dans le cadre de départs anticipés.

Qui plus est, nous étudions la situation des assurés qui approchent de l'âge d'ouverture des droits sans avoir une carrière complète, situation dans laquelle les femmes sont nombreuses. Il convient de noter que le 62 ou le 64 ans a peu d'impact, car ces personnes qui travaillent au-delà de l'âge d'ouverture des droits vont au-delà de 64 ans, du fait d'inégalités de carrière.

En conséquence, nous avons décidé de maintenir l'âge de la décote pour ne pas repousser cet horizon par rapport à un âge de départ à la retraite.

Je me pencherai plus précisément sur les taux d'aides-soignants que vous avez évoqués. Nous avons conscience que cette profession est très majoritairement féminine et qu'elle requiert un chantier significatif d'harmonisation de droit. Aujourd'hui, un aide-soignant titulaire de la fonction publique hospitalière (FPH) est considéré comme appartenant à une catégorie active et peut partir avec cinq ans d'avance sur l'âge légal de départ. Or, un aide-soignant contractuel dans le même hôpital n'est pas éligible à un départ anticipé tandis qu'un aide-soignant dans le secteur privé est éligible au compte professionnel de prévention (C2P).

L'abaissement des seuils d'obtention des points proposé dans la loi facilitera l'accès à des points de C2P qui peuvent être convertis en départ anticipé ou en congé de reconversion. De même, la prise en compte de critères ergonomiques autour des postures pénibles, du port de charge et des vibrations, permettra de les accompagner.

Enfin, un aide-soignant dans la fonction publique territoriale, principalement dans des établissements hospitaliers pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) gérés en régie directe par des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) n'est éligible ni au C2P, qui n'est pas ouvert aux agents publics, ni à la catégorie active, car elle n'existe pas pour ce cadre d'emploi dans la fonction publique territoriale. La situation des infirmiers est identique, à l'exception de la FPH, qui classe comme actif ou sédentaire en fonction de la date de recrutement.

Les inégalités sont variées et constituent de véritables freins à la mobilité. Un fonds de prévention pour les métiers des soignants sera porté par François Braun dans le PLFRSS. Nous devons trouver les outils adéquats, peut-être conventionnels, pour rétablir cette égalité entre des hommes et des femmes, qui exercent le même métier avec des droits tout à fait différents.

**Mme Marie-Charlotte Garin (Ecolo-NUPES).** La pension moyenne de retraite en France s'élève à 1 145 euros par mois pour les femmes, contre 1 924 euros pour les hommes tandis que le taux de pauvreté des femmes retraitées, 10,4 %, est sensiblement plus élevé que celui des hommes. L'écart a tendance à se creuser depuis 2012. Enfin, les femmes partent un peu plus tard à la retraite que les hommes.

Ainsi, les inégalités de retraite reflètent les inégalités entre les femmes et les hommes tout au long de leur vie et constituent même parfois un miroir grossissant. J'entends vos intentions en matière d'égalité, mais nous avons besoin de moyens et de mesures concrètes. Vous évoquez le « *chantier* » de l'égalité femmes-hommes : je fais partie de celles qui en ont assez de regarder les échafaudages et qui espèrent voir l'inauguration de leur vivant.

Que proposez-vous pour remédier aux inégalités professionnelles ? En effet, la loi de 2006 n'est toujours pas appliquée et les entreprises qui ne la respectent pas ne sont pas sanctionnées. La France est 25<sup>e</sup> sur les 38 pays de l'Organisation de coopération et développement économiques (OCDE) concernant le taux d'emploi des femmes et pourtant, s'il était relevé au niveau de celui des hommes, les cotisations pour nos retraites augmenteraient de 10 milliards d'euros. Il n'existe rien contre l'abus de temps partiel de certaines entreprises ou pour les inégalités de salaire, alors qu'un salaire égal pour travail égal entre les femmes et les hommes entraînerait une hausse des cotisations de 12 %.

Qui plus est, votre réforme va creuser les inégalités dans un système qui est déjà défavorable aux femmes, puisque le décalage de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et l'allongement de la durée des cotisations vont toucher tout le monde, en particulier les personnes dont la carrière a été courte ou hachée.

Je me fais l'écho des associations féministes qui ont le sentiment que vous instrumentalisez les droits des femmes pour justifier une réforme d'austérité budgétaire. Vous ne pouvez pas vous entêter à présenter cette réforme comme bénéfique pour les femmes, car elle a un impact désastreux sur les femmes, mais également sur la vie démocratique de notre pays et sur la confiance des citoyens envers leurs élus et leur parole politique.

**M. Olivier Dussopt.** Je ne partage pas votre affirmation sur l'aggravation de l'inégalité. Cependant, un chantier pour l'égalité professionnelle est nécessaire. Je trouve votre jugement sévère, car nous n'avons pas « rien » fait : des lois ont été votées et un index se met en place avec des sanctions à la clé. Peut-être que nous pouvons aller plus loin. Vous aimeriez inaugurer la fin du chantier et en toute honnêteté, moi aussi. J'aimerais que tout avance plus rapidement, mais nous devons tenir compte des dispositions législatives ou réglementaires et du temps que prennent certaines évolutions de notre société.

Il y a beaucoup à faire sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et je suis convaincu que nous pouvons nous retrouver sur ces sujets.

**Mme Sandrine Josso (Dem).** Monsieur le ministre, nous sommes ravis de vous recevoir aujourd'hui au sein de la délégation. Le PLFRSS est porteur de nombreuses avancées pour la situation des femmes, comme la revalorisation de 100 euros des minima de retraite pour les retraités et les futurs retraités. Ainsi, 1,8 million de retraités bénéficieront de cette mesure de justice sociale, dont 60 % sont des femmes. Aussi, n'oublions pas la meilleure prise en compte des carrières longues et interrompues pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante.

Les femmes verront demain leur retraite améliorée en premier lieu. Votre gouvernement prouve par des actes que l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat et le groupe démocrate continuera d'être à vos côtés pour voter cette réforme. Pour autant, il est possible d'aller plus loin en faveur des femmes, notamment en matière de maternité, car notre système de retraite manque encore de justice envers les assurés ayant une carrière hachée. Les femmes qui ont eu un ou plusieurs enfants devront travailler jusqu'à 67 ans pour éviter de liquider leur pension avec une décote. Comment le système de retraite pourrait-il mieux les soutenir ? Pensez-vous qu'une politique de soutien de la natalité soit importante pour garantir la pérennité de notre système par répartition ? L'égalité entre les hommes et les femmes fera-t-elle partie des priorités du prochain projet de loi sur le travail ?

**M. Olivier Dussopt.** Il serait effectivement incohérent de porter un projet de loi sur le plein emploi, le travail et l'accès à la formation professionnelle sans utiliser ce véhicule pour améliorer l'égalité femmes-hommes. Par ailleurs, nous luttons contre les effets des carrières hachées avec les dispositions suivantes :

- la prise en compte des trimestres de congés parentaux pour l'éligibilité au minimum de pensions et aux carrières longues ;
- les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des aidants ;
- une majoration de 10 % à partir du troisième enfant qui sera harmonisée afin qu'un maximum d'assurés y ait droit.

Nous n'avons pas inscrit dans le texte de dispositions sur les pensions de réversion. La réforme précédente fixait un objectif à 70 % qui s'accordait à la mise en place d'un système universel. Or, dans un système par régime, cet accès harmonisé à la pension de réversion n'est pas simple à déployer, mais nous devons y parvenir d'ici le PLFSS pour 2024. Aujourd'hui, nous avons treize régimes de pension de réversion et treize règles différentes, dont certaines sont assujetties à des conditions de ressources.

Se posera aussi la question de l'éligibilité à la pension de réversion de partenaires pacsés. Ce système est très coûteux et il s'agit d'un débat qui renvoie à l'organisation même de la société, à la manière dont est envisagée l'union entre deux êtres et à sa nature juridique. À date, le mariage, ouvert à tous les couples, prévoit un engagement d'assistance mutuelle de solidarité. Cet engagement apparaît dans les articles du Code civil rappelés lors de la cérémonie de mariage, ce qui n'est pas le cas du pacte civil de solidarité (PACS). Certains juristes considèrent que la pension de réversion est la traduction post-mortem de cet engagement qui n'existe pas dans le pacte. D'autres considèrent que désormais, dans un système juridique où le PACS et le mariage sont accessibles à tous les couples, cette possibilité d'avoir deux régimes différenciés s'explique par cette absence d'engagement et d'assistance mutuels.

**Mme Anne-Cécile Violland (HOR).** Monsieur le ministre, je tiens à vous remercier pour les premières avancées de prise en compte des spécificités des carrières des femmes, même si elles sont largement perfectibles. Je crois en la sincérité de votre préoccupation et je salue vos efforts de pédagogie.

Le 23 janvier, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes publiait son rapport annuel consacré à un état des lieux actuel sur le sexisme en France. Il fait notamment état d'une reconnaissance massive de l'inégalité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la société. Le constat est particulièrement alarmant dans le monde du travail, puisque seulement 20 % de la population estiment que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique. De plus, les femmes sont largement surreprésentées dans les métiers précaires et les métiers du soir, aux conditions de travail dégradées et aux horaires atypiques. Ces inégalités se répercutent ensuite sur les pensions de retraite. Ainsi, le texte prochainement débattu pourrait permettre de corriger ces inégalités.

Je crois comprendre que vous souhaitez en profiter pour favoriser l'emploi des femmes seniors particulièrement en difficulté, dans le sens de l'amendement déposé par notre collègue, Madame Sophie Panonacle.

Je souhaite attirer votre attention sur la problématique des femmes travaillant dans le milieu médical et paramédical. Les dernières données sanitaires sont formelles : ces soignantes travaillent sur une rotation horaire jour-nuit et sont surexposées à des composés nocifs volatils, entraînant une forte prévalence de pathologies cancéreuses, notamment le cancer du sein, de grossesses pathologiques et de problématiques addictives ou dépressives. Leur qualité de vie, leur santé, leur carrière et leur retraite sont impactées. Comment prendre en compte ces risques spécifiques des femmes soignantes ?

**M. Olivier Dussopt.** Nous aurons l'occasion d'avancer sur le projet de loi sur l'emploi, le travail et la formation qui sera présenté au Parlement avant l'été et je serai à l'écoute de toutes les propositions.

Je dois avouer ne pas être en mesure de répondre sur la situation spécifique des femmes soignantes, car ce domaine est éloigné de mes compétences. Je vous renvoie aux outils que ce projet de loi donne à François Braun, ministre de la santé et de la prévention, notamment avec la création d'un fonds de prévention et d'accompagnement des métiers du soin en matière de pénibilité, d'attractivité et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle que nous souhaitons doter de 100 millions d'euros par an. Cette somme peut paraître anecdotique, mais elle est considérable en matière d'accompagnement de ces métiers.

**Mme Karine Lebon (GDR-NUPES).** Le ministre des relations avec le Parlement l'a dit, cette réforme va impacter particulièrement les femmes, surtout les femmes ultramarines. En effet, La Réunion est le département de France, hors Mayotte, où les pensions de retraite sont les plus faibles. Les seniors à La Réunion sont particulièrement nombreux à dépendre du

minimum vieillesse, 17 % contre 4 % dans l'hexagone. De plus, les nombreuses familles monoparentales sont souvent pauvres et tenues par des femmes contraintes de travailler à temps partiel pour s'occuper de l'éducation de leurs enfants, avec un impact au moment de la retraite. Que prévoit le gouvernement pour la situation particulière des femmes ultramarines ? Le SMIC n'a été aligné qu'en 1996 et certains métiers sont entrés tardivement dans le régime de cotisations. Nous devons avoir une réflexion particulière à ce sujet. Une non-application de la réforme des retraites est-elle envisageable chez nous, comme tel est le cas pour la réforme de l'assurance-chômage ?

Enfin, je souhaite aborder un point qui m'a été communiqué par l'association « Éva pour la Vie ». Il est vrai que les enfants peuvent rapporter jusqu'à huit trimestres aux mères de famille. Toutefois, l'enfant doit survivre au-delà de l'âge de neuf ans si la mère travaille dans le secteur public et quatre ans dans le secteur privé. Le rattrapage de trimestres ne ramène pas les enfants à leur mère, mais éviter une double punition constitue un premier pas vers l'empathie et la compassion.

**M. Olivier Dusopt.** J'ai conscience de la différence de traitement entre les femmes assurées du régime public et privé, mais je découvre avec vous les problématiques liées à un éventuel décès d'enfant. Nous allons étudier le sujet et revenir vers vous. Si vous le souhaitez, nous pourrions étudier votre amendement en la matière en amont.

J'ai eu l'occasion de répondre à des questions d'actualité, à l'exception de Mayotte qui est dans une situation très particulière. La réforme va s'appliquer outre-mer de manière classique, mais dans une situation qui ne l'est pas, car de nombreux assurés ont une carrière difficile à reconstituer, appuyée sur des niveaux de SMIC non alignés. Actuellement, l'âge de départ effectif à la retraite outre-mer est très significativement supérieur à celui de la métropole : 75,3 ans à La Réunion, pour un peu plus de 63 ans en métropole. Cet écart s'explique par la faiblesse du niveau de cotisation et des revenus et des carrières plus hachées.

Par ailleurs, la réforme que nous portons avec un relèvement de l'âge légal de deux ans aura peu d'impact pour des assurés dont l'âge effectif est déjà supérieur au nouvel âge légal. Cependant, nous devons mener des travaux pour rétablir l'égalité indépendamment de la réforme. Dans certains territoires comme La Réunion et la Guadeloupe, je crois, des inégalités subsistent pour les salariés du secteur agricole, car le régime Agirc-Arrco de complémentaires obligatoire ne s'applique pas.

**Mme Mireille Clapot (RE).** Monsieur le Ministre, merci d'être ici. Je suis convaincue de votre sincérité sur la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de travail. Je salue d'ailleurs ici les avancées de la réforme pour les femmes et le vote en commission de l'amendement de ma collègue, qui inclut une distinction par sexe dans l'index senior. Toutefois, ayant travaillé en circonscription sur l'emploi des seniors en général, je souhaite vous interroger sur la spécificité de l'emploi des femmes seniors et sur leur future retraite.

Certaines femmes doivent quitter leur emploi pendant plusieurs années pour s'occuper de leurs proches ou parce que la culture française les pousse à s'arrêter et à s'occuper de leurs enfants. Il leur est ensuite très difficile de décrocher des entretiens et de réintégrer un environnement professionnel, car elles vivent dans l'isolement social, n'ont plus les codes de l'entreprise et ont perdu confiance en elles. J'ai donc porté un amendement dans le cadre du PLFSSR pour que le service public de l'emploi propose un accompagnement spécifique aux seniors. Est-ce envisageable pour les femmes ?

Par ailleurs, l'allongement de la durée de cotisation va placer les femmes qui partent dans le cadre d'accord d'entreprise et dont le chômage aurait dû faire jonction avec la retraite,

dans une situation précaire. En effet, elles sont plus souvent incitées que les hommes à quitter l'entreprise par un plan de départs volontaires et possèdent un patrimoine plus faible, comme l'écrivent Céline Bessière et Sibylle Gollac dans *Le Genre du capital*.

Enfin, comment peut-on vérifier que des formations sont proposées pour améliorer l'employabilité des femmes ?

**M. Olivier Dusopt.** Tout dépend de l'implication des entreprises et du service de l'emploi en matière d'emploi des femmes et particulièrement des femmes seniors. Nous devons mettre en place des mesures genrées concernant l'index senior ainsi que des mesures pour l'emploi des seniors les plus générales et les plus efficaces possible. L'accès à la formation pour tous les seniors est primordial : ainsi, aujourd'hui, les salariés de plus de 50 ans ont un accès à la formation continue inférieur de moitié à celui des salariés de moins de 50 ans. En effet, les entreprises investissent moins en matière de formation pour leurs salariés les plus âgés et les salariés ont parfois le sentiment que l'effort de formation est moins efficace après 50 ans.

Ainsi, nous devons impulser un changement extrêmement important de culture managériale et de culture d'entreprise afin que l'emploi des seniors ne soit plus considéré comme un frein.

La retraite progressive constitue un levier d'action pour les femmes notamment, car elles sont plus nombreuses à avoir des carrières hachées. Faciliter l'accès à la retraite progressive dans le privé et l'ouvrir dans le secteur public est aussi un moyen d'accompagner les fins de carrière et d'alléger la charge professionnelle sans renoncer à valider et cotiser des trimestres.

**Mme Élise Leboucher (LFI-NUPES).** Comme l'a reconnu Monsieur Riester, cette réforme a particulièrement impacté les femmes, qui l'ont bien compris. Les inégalités de notre système de retraite sont corrélées aux inégalités sur le marché de l'emploi. Au-delà de cette réforme, il est urgent de déployer un plan massif pour rattraper notre retard par rapport au marché de l'emploi. Quelques pistes de travail ont déjà été soulignées :

- l'égalité salariale ;
- l'allongement du congé paternité ;
- la création d'un vrai service public de la petite enfance ;
- la contribution obligatoire des employeurs qui impose le temps partiel.

Par ailleurs, vous avez peu évoqué les critères de pénibilité, qui sont sexistes, car ils tiennent compte du port de charge dans un métier masculin tandis que ce même critère sera ignoré dans un secteur plus féminin.

En 2023, il est temps que les femmes aient leurs propres droits et non des droits dérivés liés au conjoint afin de sortir du système patriarcal. Les femmes sont aujourd'hui pleinement dans le monde du travail : une évolution de notre protection sociale est nécessaire.

**M. Olivier Dusopt.** Deux éléments du C2P profiteront à des métiers féminisés, dont l'abaissement du seuil du nombre de nuits à travailler chaque année pour obtenir des points de C2P, bénéfique aux métiers du soin, de l'aide à domicile et des secteurs médico-sociaux. De la même manière, nous allons améliorer la prise en compte de la polyexposition.

Par ailleurs, nous travaillons à la fois sur la prévention et le suivi médical renforcé pour permettre des départs anticipés, sur les critères ergonomiques et notamment les postures pénibles dans les métiers féminisés. Enfin, nous souhaitons faciliter l'accès à la catégorie active pour les aides-soignants.

J'ai dit au Sénat que nous allions permettre la portabilité. Prenons l'exemple d'un fonctionnaire qui travaille quinze ans comme surveillant de prison et quinze ans comme policier. Les droits sont ouverts après dix-sept ans dans un corps unique, mais la portabilité permettra de reconnaître des droits au départ anticipé pour les personnes qui auront accumulé des années d'activité dans différents corps considérés comme actifs.

La suppression de la clause d'achèvement pour le métier d'aide-soignant est également importante. Aujourd'hui, pour bénéficier du départ anticipé, il est nécessaire de démontrer qu'on appartient à un corps considéré comme actif au moment du départ en retraite. La suppression de la clause d'achèvement permettra d'occuper un poste considéré comme sédentaire à la fin de la carrière. Il s'agit d'accompagner l'accès à des fonctions plus administratives.

Enfin, la durée de travail dans une catégorie active en tant que contractuel est prise en compte. Ainsi, le décompte d'années en catégorie active pour avoir droit à un départ anticipé d'un aide-soignant contractuel dans un hôpital public pendant dix ans puis titularisé commence au moment de la titularisation. L'intégration des années contractuelles permettra d'améliorer la situation des aides-soignants.

**Mme Amélia Lakrafi (RE).** Monsieur le ministre, je tiens tout d'abord à vous remercier chaleureusement pour votre présence durant ce temps politique particulièrement chargé et important.

Le don à une association fait l'objet d'une exonération d'impôts, mais aucune mesure n'est déployée pour les personnes qui contribuent à son bon fonctionnement. Or le bénévolat est un moteur central de notre solidarité et contribue à la création de richesses de notre pays. L'engagement de nos compatriotes représente ainsi 3 % du PIB de la France en 2022.

Parmi nos concitoyens bénévoles, les femmes sont majoritairement présentes dans les secteurs associatifs de l'éducation, la culture et l'humanitaire. Elles sont au cœur du tissu associatif des territoires. Quand elles mettent leur carrière entre parenthèses pour suivre leur conjoint en expatriation, nous les retrouvons au sein d'associations françaises comme les accueils, les entraides, ou l'Union des Français de l'étranger (UFE), au travers desquelles elles contribuent à la vie de la communauté et au rayonnement de la France à l'étranger. Face à ce constat, il n'est pas illégitime de se poser la question d'une meilleure prise en compte des périodes de bénévolat dans le calcul des droits à la retraite, dès lors que cet engagement répond à l'activité régulière et reconnue.

Plusieurs propositions de loi ont été déposées en ce sens ces dernières années. Certains collègues députés défendent des amendements similaires dans le cadre de cette réforme. Au-delà d'une forme de reconnaissance, une telle perspective pourrait permettre plus spécifiquement aux femmes de compenser les inégalités de carrière et donc de retrait dont elles font l'objet. Je souhaite connaître votre analyse sur ce type d'évolution.

**M. Olivier Dussopt.** Nous n'avons pas inscrit dans le projet de loi de validation de trimestres au titre du bénévolat. Il est vrai que cet engagement est important, mais il est extrêmement complexe à valoriser sous forme de trimestres. En effet, il est parfois réalisé par des personnes qui ont un emploi et qui cotisent. Par ailleurs, nous ne sommes pas capables de mesurer ce bénévolat de manière autre que déclarative. Ce sujet pourra faire l'objet de travaux ultérieurs. Il s'agit de déterminer comment mesurer le niveau d'intensité de temps consacré à une activité bénévole pour justifier d'une prise en compte ou d'une majoration de pension aux durées de cotisation.

Certains bénévoles consacrent un temps incroyable à des activités difficiles à quantifier, mais qui relèvent d'un contact humain absolument nécessaire, d'autres à des activités

de gestion tandis que certaines personnes accordent quelques heures de leur temps à l'organisation d'événements. Tout ne peut pas être pris en compte de la même manière et un lourd travail de défrichage doit être mené, sur le modèle de nos travaux concernant la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour reconnaître les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de responsabilités dans le secteur bénévole.

**Mme Pascale Martin (LFI-NUPES).** Rappelons une réalité : les femmes travaillent quarante-cinq minutes de plus par jour en Europe que les hommes et plus de la moitié de leur travail est réalisée gratuitement. Quand leur travail est rémunéré, il l'est bien plus mal en moyenne que celui des hommes. Ainsi, les femmes se retrouvent avec des pensions de retraite inférieures de 40 % en moyenne à celles des hommes. Loin de résoudre cette inégalité, votre réforme va l'accentuer.

En tant que ministre du travail, pouvez-vous expliquer aux femmes de ce pays pourquoi, depuis cinq ans et demi, aucune mesure ambitieuse n'a été prise pour prévenir ces inégalités en amont, en agissant sur l'accès au travail des femmes et sur les inégalités salariales ? Il s'agit d'un meilleur moyen de financer notre système de retraite et de réduire ce déficit qui vous préoccupe.

**M. Olivier Dussopt.** Nous agissons. L'égalité professionnelle femmes-hommes se met en place progressivement et le niveau de sanction et de coercition augmente. Ainsi, l'administration a procédé à 695 mises en demeure et 42 sanctions financières.

Notre système a un caractère distributif, même s'il est encore très imparfait en matière d'égalité femmes-hommes. Je tiens à préciser que l'écart de pensions s'établit désormais à 30 % et non plus 40 %, grâce aux droits familiaux et aux pensions de réversion. Comme l'a dit Madame la présidente de la délégation tout à l'heure, l'objectif est un écart zéro à horizon 2050.

**Mme Josy Poueyto (Dem).** En tant que membre de la commission Défense, je suis particulièrement attentive à la situation des femmes de militaires. Florence Parly, lorsqu'elle était ministre, disait, « *Les familles sont au cœur de l'engagement militaire. Ce sont les soldats que l'on recrute, mais ce sont des familles qui s'engagent.* » et a déployé le dispositif du plan famille.

Les conjointes de militaires qui partent en opération extérieure et y laissent parfois leur vie ont un plan professionnel et familial très haché et rencontrent plusieurs types de difficultés, au-delà du célibat géographique et des tensions générées par une vie de famille frappée par l'absence. En effet, leur statut de conjointe est pointé du doigt en compensation à la sujétion qui s'impose aux époux et aux familles.

Leurs préoccupations sont l'accès à l'emploi après une mutation, les carrières hachées et surtout les pensions de retraite amoindries. Le plan famille a permis de sérieuses évolutions en la matière, sans résoudre la question des pensions de retraite des conjointes du fait de l'architecture du système de retraite par répartition, qui repose sur les cotisations des actifs. Comment accompagner les conjointes de militaires qui souffrent des carrières hachées en raison de la sujétion qui s'impose ?

J'aborderai le sujet dans l'hémicycle, mais je vous remercie, madame la présidente, d'avoir obtenu la présence du ministre. Comme à l'ordinaire, il répond à nos questions d'une manière très claire et disponible.

**M. Olivier Dussopt.** Je vous remercie, mais malheureusement, je ne serai pas en mesure d'apporter beaucoup d'éléments. Cependant, pour les conjoints de militaires en opération extérieure, il existe une affiliation volontaire lorsqu'on est à l'étranger. Le dispositif est certainement mal connu et je me pencherai davantage sur le sujet.

**Mme Céline Calvez (RE).** Nous devons agir pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et la majorité présidentielle s’y emploie depuis 2017. À ce titre, la réforme des retraites que vous portez va dans le bon sens et votre démonstration en introduction de cette audition, ainsi que les graphiques que vous nous aviez distribués en ont souligné le fondement. Vous avez souligné les conséquences sur les retraites des grandes inégalités femmes-hommes dans la vie professionnelle et personnelle ainsi que la façon dont la place des femmes dans la vie professionnelle avait évolué depuis les années 1960.

Vous proposez des mesures supplémentaires dans ce projet et nous, parlementaires, les enrichissons. À ce titre, je salue l’adoption en commission des affaires sociales de l’amendement de Marie-Pierre Rixain, qui vise l’intégration dans l’index senior d’une distinction par sexe et qui permettra d’apporter davantage de données genrées, de manière à ce que les pouvoirs publics puissent mieux identifier les solutions, notamment pour les femmes seniors. La délégation aux droits des femmes a confié à Sandrine Josso et moi-même une mission d’information sur le budget sensible au genre. Malgré les efforts mis en place lors du dernier quinquennat, notre pays est loin derrière de nombreuses nations membres de l’OCDE, qui ont déjà largement initié cette politique de budget sensible au genre. Lors de nombreuses auditions, nous avons constaté la nécessité d’apporter davantage de statistiques genrées et d’informations chiffrées au sein des pouvoirs publics pour une meilleure évaluation de l’égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de l’impact des finances publiques sur cette égalité. Dans quelle mesure les remontées d’informations sexuées sont d’ores et déjà déployées au sein de vos ministères ? Que pensez-vous de la systématisation de la récolte des données distinguant le sexe pour les champs relevant de votre ministère ?

**M. Olivier Dusopt.** L’amendement à l’initiative de Madame Rixain fera l’objet d’un avis favorable de la part du gouvernement. Nous considérons qu’il permettra davantage d’efficacité pour le maintien dans l’emploi et la lutte pour l’égalité professionnelle femmes-hommes.

Par ailleurs, le budget genré échappe désormais à mes compétences, mais j’ai bien en tête les difficultés méthodologiques rencontrées il y a quelques années. Notre objectif était d’identifier l’impact en matière d’égalité professionnelle dans toutes les lignes de dépenses et de recettes fiscales, puis de le mesurer au regard de l’égalité femmes-hommes. Les données dont nous disposons au ministère ont un caractère genré dans la plupart des cas, mais il reste du travail, y compris sur les remontées d’informations dans un cadre plus collectif, car elles échappent parfois à des systèmes d’information élaborés, comme la déclaration sociale nominative (DSN), et ne sont pas toujours accompagnées d’une catégorisation ou d’une capacité à légènder. Ainsi, je suis intéressé par les éventuelles pistes ouvertes par votre mission d’information.

**Mme Sophie Panonacle (RE).** Monsieur le ministre, je tiens tout d’abord à vous remercier, vous et votre équipe, pour votre écoute et la prise en compte de nos demandes. L’égalité salariale est le premier levier d’action, mais cette réforme nous donne dès aujourd’hui l’opportunité d’améliorer la retraite des femmes. L’un des dispositifs intéressants proposés par ce projet de loi est l’assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF).

Aujourd’hui, les aidants, pour bénéficier de l’AVPF, doivent assumer la charge d’une personne en situation de handicap, d’un enfant de moins de 20 ans ou d’un adulte de leur famille présentant au moins 80 % d’incapacité permanente – un taux qui pourrait d’ailleurs être revu à la baisse. Ils doivent également avoir une activité professionnelle réduite ou être sans activité. Actuellement, les périodes validées au titre de l’AVPF ne sont pas prises en compte, ni pour les carrières longues, ni dans le cadre de la retraite minimale.

Après la réforme, jusqu'à quatre trimestres pourront être comptabilisés dans les deux cas. Il s'agit d'une réelle mesure de justice sociale, mais c'est peu quand les femmes consacrent en moyenne quatorze trimestres à assumer cette charge. Aussi, je vous propose d'augmenter le nombre de trimestres pris en compte au titre de l'AVPF, de quatre à huit, à la fois pour les carrières longues et la retraite minimale.

**M. Olivier Dussopt.** Sur le dispositif carrières longues, nous allons intégrer quatre trimestres, en cohérence avec d'autres périodes de maladie ou d'invalidité, simplifiant ainsi le départ en carrière longue pour un grand nombre de bénéficiaires.

Nous allons faire de même pour la retraite minimale, puisque ces trimestres seront pris en compte dans le minimum contributif majoré, soit considérés comme équivalents cotisés, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. L'accès à la retraite minimale en sera facilité pour les assurés, souvent des femmes, qui ont des pensions réduites du fait de temps conséquent consacré à leur famille et aux enfants. Nous fixerons un plafond pour la prise en compte de trimestres validés au titre de l'AVPF dans le calcul de l'éligibilité à la carrière minimale, qui sera très certainement supérieur à quatre trimestres, afin d'apporter plus de protection que le dispositif carrières longues, que nous souhaitons articuler avec les autres dispositifs de validation de trimestres.

Enfin, nous sommes prêts à étudier une augmentation du nombre de trimestres pour le cas spécifique des aidants.

**Mme Brigitte Liso (RE).** Je précise que, si l'indice Insee définit l'emploi senior entre 54 et 64 ans, il me semble qu'il débute un peu avant pour les femmes. Ma question porte sur les clubs sportifs professionnels et je pense en particulier au football. Ces entreprises ont souvent plus de 300 personnels et n'envisagent pas la possibilité d'inclure les sportifs de haut niveau dans cet index senior.

**M. Olivier Dussopt.** L'effectif des clubs sportifs professionnels est rarement senior et il est évident qu'un examen au cas par cas sera nécessaire. Nous serons attentifs à ces situations très particulières.

Dans le cadre de la construction de l'index senior, nous sommes convaincus qu'il faut laisser la possibilité aux branches professionnelles de se saisir des indicateurs et des critères et de les adapter à leur situation démographique, car certaines branches professionnelles se caractérisent par une part de seniors extrêmement plus importante que d'autres secteurs. Un index pertinent et efficace doit tenir compte de ces distinctions de départ.

**Mme Émilie Chandler (RE).** Ma question porte sur la surreprésentation des femmes dans les activités d'hébergement médico-social et d'action sociale sans hébergement dans les territoires ruraux, 19,8 %, soit 8,4 % de plus qu'en milieu urbain. Cette surreprésentation interroge, car il existe une forme de résignation de la part des femmes qui ne choisissent pas toujours ces emplois. Or, dans l'agenda rural présenté en 2019, la place des femmes était marginale, notamment en matière d'emploi. Quelles sont les mesures envisagées pour prendre en compte cette spécificité du travail des femmes dans le milieu rural et comment la réforme envisagée apporte-t-elle une réponse à ce sujet, si elle existe ?

**M. Olivier Dussopt.** La réforme des retraites est éloignée de ce sujet, mais nous avons initié le chantier France Travail, avec une volonté de réorganisation et une attention particulière à l'emploi des femmes, des seniors et des femmes seniors dans les territoires. L'objectif est la coordination des acteurs de l'emploi public et privé avec un appui sur les associations et les réseaux ainsi qu'une gouvernance la plus territoriale possible afin d'adapter les priorités d'actions en matière d'accès à l'emploi et à la formation, le maintien dans l'emploi et les perspectives professionnelles au territoire.

Il est certain que la surreprésentation dans la composition démographique d'un métier doit être prise en compte dans les milieux ruraux, mais elle dépendra plutôt d'une gouvernance territoriale. Ce sujet renvoie également aux difficultés en matière de mobilité, de logement, et de garde d'enfants, qui ne trouveront de solution efficace qu'au niveau local.

**Mme la présidente Véronique Riotton.** Je vous remercie, monsieur le ministre. Nous arrivons au terme de cette audition. Je vous remercie infiniment d'avoir répondu à nos questions. À titre personnel, j'ai trouvé plaisant d'échanger avec un ministre qui maîtrise bien ces sujets. J'acte la volonté d'éradiquer l'écart de pension entre les femmes et les hommes à l'horizon d'une génération. Nous avons l'opportunité de travailler sur un éventuel projet de loi lié au travail, avec trois causes : l'égalité salariale, l'accessibilité à des métiers rémunérateurs qui attirent moins les femmes et le travail des femmes du fait de leurs choix familiaux. Vous pourrez compter sur notre délégation aux droits des femmes pour formuler des propositions.

Mes chers collègues, je vous donne rendez-vous mercredi 15 février à 16 heures 30 pour l'audition de Madame la ministre Agnès Firmin-Le Bodo. Merci à vous.

*La séance est levée à 18 heures 10.*



#### **Membres présents ou excusés**

*Présents.* – Mme Céline Calvez, Mme Émilie Chandler, Mme Mireille Clapot, Mme Christine Engrand, Mme Marie-Charlotte Garin, Mme Géraldine Grangier, Mme Sandrine Josso, Mme Amélia Lakrafi, Mme Élise Leboucher, Mme Sarah Legrain, Mme Brigitte Liso, Mme Pascale Martin, Mme Frédérique Meunier, Mme Sophie Panonacle, Mme Josy Poueyto, Mme Véronique Riotton, M. Emmanuel Taché de la Pagerie, Mme Prisca Thevenot, Mme Anne-Cécile Violland, M. Stéphane Viry.

*Assistait également à la réunion.* - Mme Karine Lebon.