

# COMPTES RENDUS DE LA DELEGATION AUX DROITS DES FEMMES

## Lundi 27 septembre 2010

### Réforme des retraites - Examen du rapport d'information

**La délégation procède à l'examen du rapport d'information de Mme Jacqueline Panis, sur les dispositions du projet de loi n° 713 (2009-2010) portant réforme des retraites, adopté par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, dont la délégation a été saisie par la commission des affaires sociales.**

**Mme Odette Terrade, vice-présidente.** - Avant d'examiner le rapport et les recommandations de notre collègue Mme Jacqueline Panis sur le projet de loi portant réforme des retraites, je vous transmets les regrets de notre présidente, Mme Michèle André, de ne pouvoir assister à notre réunion. Notre présidente, retenue par une importante réunion avec les maires de son département, consacrée à l'évolution des finances locales et à son impact sur les budgets locaux, regrette que le calendrier très serré imposé par le Gouvernement sur la réforme des retraites, oblige le Sénat à travailler dans l'urgence et à nous réunir un lundi, jour où nous sommes habituellement retenus dans nos départements.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Dans le régime général, on comptait quarante cotisants pour dix retraités en 1960, il n'y en avait plus que quatorze en 2009. Pour l'ensemble des régimes, alors que l'on compte aujourd'hui 1,8 actif pour un retraité, il n'y en aurait plus qu'1,2 en 2050. C'est dans ce lourd contexte démographique et financier que la délégation a souhaité examiner les conséquences des mesures de sauvetage de notre système par répartition sur l'égalité des chances entre femmes et hommes en matière de retraite.

Par souci d'efficacité, j'ai concentré mon programme d'auditions sur cet angle d'approche. Cette démarche tend à ce que notre système de retraites reflète plus fidèlement la participation des femmes et des hommes à la création de richesses de notre pays.

Trois idées fortes ont été exprimées au cours des auditions : jamais la situation des femmes n'a été autant débattue qu'aujourd'hui à l'occasion d'une réforme des retraites ; il faut distinguer la situation actuelle des retraitées et la dynamique future de notre système de retraites ; enfin, une entrepreneure s'est montrée préoccupée, en termes frappants, par les conflits générationnels qui se font jour dans la société française, précisant qu'elle avait choisi de poursuivre son activité le plus longtemps possible, mais qu'elle s'inquiétait de la mise en place de nouvelles formes d'assurances contre le risque de dépendance.

J'en viens aux trois parties du rapport que je soumets à la délégation.

Dans une première partie, j'ai estimé nécessaire de rappeler que, depuis le début des années 2000, deux évolutions, l'une juridique, et l'autre de nature économique et sociale ont affaibli la tendance à la réduction des écarts de retraite entre femmes et hommes.

Juridiquement, de nouvelles contraintes ont déséquilibré le droit des retraites au détriment des femmes. Au cours des dix dernières années, les avantages familiaux de retraite traditionnellement réservés aux femmes ont été remis en question par les politiques d'égalité entre femmes et hommes au niveau européen : ces avantages ont été progressivement étendus aux hommes et réduits.

Il faut cependant reconnaître que le Parlement et le Gouvernement, éclairés par les travaux des délégations aux droits des femmes sur les inégalités de pension entre les sexes, se sont

efforcés, depuis le début des années 2000, de préserver l'essentiel, pour les mères, en introduisant des critères objectifs d'interruption de carrière.

La deuxième évolution défavorable aux retraites des femmes est de nature économique et sociale. Les femmes ne peuvent pas, globalement, constituer des droits à la retraite équivalents à ceux des hommes, du fait de la structure du marché du travail et du développement du temps partiel.

L'écart de pension entre hommes et femmes dépend de trois facteurs principaux : le taux d'activité des femmes, le temps partiel et les écarts salariaux.

Le taux d'activité des femmes s'est aujourd'hui rapproché de celui des hommes, alors qu'en 1970 seulement une femme en âge de travailler sur deux était active. Le modèle de la femme au foyer sans profession n'a pas complètement disparu : il concerne encore 5 % des femmes nées vers 1960. Cependant, seuls 1,5 % des pères ayant un emploi cessent ou réduisent leur activité après une naissance, contre 35 % des mères. Les interruptions des femmes, de moins en moins fréquentes, tendent à se raccourcir et à se concentrer autour des naissances.

La progression du travail à temps partiel est venue annuler les effets de la hausse du taux d'activité féminin. A la fin des années 1990, le taux de temps partiel pour les femmes s'est stabilisé au niveau élevé de 30 % des femmes en emploi contre 5 % des hommes : environ 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Le comité d'orientation des retraites (COR) a démontré que l'on commençait à observer les effets du temps partiel sur la retraite. L'effet bénéfique de la progression de l'activité féminine sur le montant des pensions est ainsi contrarié par le chômage et le temps partiel.

La persistance des inégalités salariales constitue le troisième facteur des écarts de pensions. En France, l'écart entre les salaires moyens des femmes et des hommes est passé de 50 % dans les années 1960, à 26 % en 1990, puis il a cessé de se réduire puisqu'il était de 25,3 % en 2002

Les écarts de retraite amplifient plus qu'ils ne reflètent les inégalités professionnelles, puisque les différences de pensions sont deux fois plus fortes que les différences de salaires.

La mesure la plus synthétique des inégalités de retraite entre femmes et hommes date de 2004 : le montant de la retraite totale, tous régimes confondus, s'établissait pour l'ensemble des retraités à 1 617 euros mensuels pour les hommes et 1 011 euros pour les femmes, en incluant les pensions de réversion. Lors de son audition par la commission des affaires sociales du Sénat, le 28 janvier 2010, M. Raphaël Hadas-Lebel, président du conseil d'orientation des retraites, a estimé que « l'écart important de montant de retraite subsistant entre hommes et femmes justifie le maintien de mesures en faveur des femmes au titre des droits familiaux ». C'est un témoignage précieux au regard de la jurisprudence constitutionnelle.

Les droits familiaux ne corrigent que partiellement la faiblesse des pensions féminines : l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), la majoration de durée d'assurance (MDA) et les majorations de pension pour trois enfants représentent, en moyenne, 16 % des pensions pour les générations actuellement à la retraite. Or les droits familiaux, qui permettent d'accorder des trimestres supplémentaires, appréhendent mal les conséquences du temps partiel : les femmes travaillant à temps partiel ne sont pas pénalisées en termes de durée d'assurance mais la faiblesse de leur salaire de référence n'est pas compensée. L'une des pistes d'évolution, évoquée par le COR, serait, à long terme, de passer d'un système de majoration de durée à un système de majoration du montant.

Les bénéficiaires du minimum contributif sont à 63 % des femmes. Quant au minimum vieillesse, qui a pris, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la forme d'une allocation unique appelée allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), il garantit un revenu mensuel minimum

de 709 euros en 2010 pour une personne seule et 1 157 euros pour un couple. Fin 2006, il était versé à 599 000 personnes, dont 62 % des femmes. Le ministre, lors de l'entretien que nous avons eu avec lui, a souligné que le projet de loi retardait à 67 ans l'âge de la liquidation à taux plein mais qu'il maintenait à 65 ans l'âge d'obtention du minimum vieillesse.

La persistance de ces inégalités de pensions justifie les mesures correctrices et transitoires prévues par le projet de loi.

L'article 1<sup>er</sup> prévoit le suivi et la correction des écarts de pension entre hommes et femmes par le comité de pilotage des organismes de retraite. Le comité de pilotage va compléter l'action du COR, en élaborant des propositions, sur la base des analyses réalisées par le COR.

Le projet de loi initial indique que le comité suit notamment les conditions dans lesquelles s'effectue « la réduction des écarts de pensions entre hommes et femmes ». L'Assemblée nationale a remplacé le terme de « réduction » par celui « d'annulation des écarts de pensions entre les hommes et les femmes à l'horizon 2018 ». Elle a également introduit un nouveau paragraphe III qui prévoit qu'avant le 1<sup>er</sup> octobre 2011, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport faisant le point sur la situation des assurés ayant relevé de plusieurs régimes d'assurance vieillesse, en indiquant les différences éventuelles de situation entre les femmes et les hommes.

Je vous propose d'approuver que le principe de l'annulation des écarts de retraite entre femmes et hommes soit inscrit, pour la première fois, dans notre droit et de souligner que la délégation s'attachera avec vigilance à suivre son application effective.

L'article 23 assouplit le régime transitoire avant l'extinction du départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 ans de service. Le texte initial mettait fin à ce dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Selon l'étude d'impact, il concerne chaque année plus de 15 000 fonctionnaires, dont 95 % de femmes. Le Conseil d'orientation des retraites a relevé les imperfections de ce dispositif, sans équivalent dans le secteur privé, et la Commission européenne a ouvert une procédure à son encontre.

L'Assemblée nationale s'est attachée à assouplir le régime transitoire, pour mieux respecter les projets de vie des femmes fonctionnaires mères de trois enfants. Le nouveau régime transitoire devrait exonérer des règles nouvelles tous les agents qui seront à cinq ans de l'âge d'ouverture des droits.

L'Assemblée nationale a également adopté à cet article un amendement qui renforce l'information des fonctionnaires concernés par ce changement des règles.

L'article 29 bis nouveau rétablit l'assurance veuvage. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait prévu la suppression progressive de la condition d'âge, fixée auparavant à 55 ans, pour bénéficier d'une pension de réversion et l'extinction de l'allocation veuvage qui bénéficiait aux veufs et aux veuves de moins de 55 ans. L'article 74 de la loi de financement pour 2009 a rétabli un âge minimum de 55 ans pour les pensions de réversion ainsi que l'assurance veuvage, mais seulement à titre provisoire, jusqu'au 31 décembre 2010. Ce retour au droit antérieur s'est fondé notamment sur les conclusions du rapport de 2007 rédigé par MM. Leclerc et Domeizel : la réversion ne constitue pas la solution la plus protectrice du veuvage précoce ; elle pénalise les veuves dont le conjoint est décédé jeune et n'a pu acquérir que des droits très réduits à la retraite.

L'Assemblée nationale a décidé de pérenniser le dispositif de l'allocation veuvage. On recensait en 2003 environ 60 000 veufs et 240 000 veuves de moins de 55 ans, qui représentent moins du dixième des 3,2 millions de veuves et des 620 000 veufs de notre pays.

Au cours de leur audition par votre rapporteure, les représentants de la FAVEC ont confirmé que l'assurance veuvage comportait une garantie de ressources mieux adaptée à la situation des jeunes veuves ou veufs que la réversion : ils ont cependant exhorté les pouvoirs publics à modifier son montant, qui se limite aujourd'hui à 570 euros, pour le hisser à un « niveau de survie », qui permettrait de lutter contre la paupérisation de nombreuses veuves. Ils ont également plaidé, comme beaucoup d'intervenants auditionnés sur la présente réforme, pour la suppression ou le rehaussement du plafond de ressources qui empêche le cumul d'une réversion du régime général de base avec un revenu d'activité, ce qui peut dissuader le retour à l'emploi. L'ensemble de ces préoccupations est largement pris en compte dans les recommandations que je sou mets à la délégation pour soutenir la démarche de la FAVEC.

L'article 30 améliore la prise en compte du congé de maternité pour les droits à la retraite. Le droit en vigueur considère le congé maternité comme une période d'assurance. Cependant, les indemnités journalières (77,24 euros au maximum) versées pendant ce congé ne sont pas intégrées à la rémunération prise en compte pour le calcul de la retraite. Cette absence de report au compte réduit donc le salaire perçu par les femmes au cours de l'année de l'accouchement et minore le montant de leur pension.

Pour mettre fin à ce désavantage, l'article 30 prévoit que les indemnités journalières versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 seront assimilées à des salaires pour la constitution des droits à retraite. Je vous propose d'approuver cette mesure équitable.

L'article 31 sanctionne financièrement les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. L'obligation légale d'élaborer un rapport de situation comparée, qui est le préalable indispensable à toute réduction des écarts, n'est respectée que dans la moitié des entreprises de plus de 300 salariés. L'article 31 institue une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises qui manqueraient à leur obligation d'information, et contraint celles de plus de trois cents salariés à publier leurs données sur l'égalité professionnelle.

La commission des affaires sociales et la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale ont considéré ce dispositif comme tout à fait insuffisant, parce qu'il exclut la majorité des salariées, en visant seulement les quelque 6 000 entreprises de plus de 300 salariés et parce qu'on ne saurait se limiter à la seule obligation de fournir des informations au comité d'entreprise.

L'Assemblée nationale a entièrement réécrit l'article 31. Comme l'a résumé Mme Marie-Jo Zimmermann en séance publique, la nouvelle rédaction « muscle » le dispositif, et met à la charge des entreprises une obligation de résultat et non plus seulement une obligation de moyens, en substituant à la sanction du défaut de rapport de situation comparée, une sanction applicable aux entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan unilatéral de réduction des inégalités.

Je vous propose de souligner, à notre tour, la légitimité d'une très forte incitation. Nous avons recueilli auprès du ministre la certitude que le Gouvernement considèrerait comme un échec le bilan actuel et qu'il estimait nécessaire d'exercer une pression sur les entreprises pour qu'elles se conforment à leurs obligations. Le ministre du travail a confirmé son intention d'élaborer une grande loi sur l'égalité professionnelle : de fait, cet article 31 interfère avec le processus législatif spécifique à l'égalité professionnelle qui prévoyait, avant le 31 décembre 2010, une obligation de négocier, dans les branches et les entreprises, pour réduire les écarts salariaux. L'élaboration de cette nouvelle loi pourrait être l'occasion de simplifier le code du travail en unifiant les deux filières de négociation sur l'égalité professionnelle qui se sont additionnées au fil de l'adoption successive des lois. Enfin, je propose à la délégation de recommander l'élaboration d'un décret suffisamment précis pour donner un véritable contenu à l'article 31. Il prévoit une pénalité maximale de 1 % de la masse salariale, laissant à l'inspection du travail le soin d'en fixer le montant précis dans des conditions fixées par voie réglementaire « en fonction

des efforts constatés de l'entreprise ». L'efficacité du dispositif repose donc sur la définition de critères précis pour apprécier les efforts de l'entreprise, notamment l'évolution des taux d'embauche, de promotion professionnelle, d'accès à la formation qualifiante...

L'article 31 bis nouveau renforce la possibilité offerte par le droit en vigueur de surcotiser à l'assurance vieillesse en cas de temps partiel.

Cet article, issu d'un amendement de Mme Marie-Jo Zimmermann prévoit d'inscrire, dans la négociation collective, l'obligation de traiter de la possibilité offerte par le droit en vigueur de surcotiser en matière de retraite, le but étant de favoriser la prise en charge des cotisations vieillesse du salarié par l'employeur. Particulièrement sensibilisée sur ce point au cours des réunions de travail de l'Observatoire de la parité, votre rapporteure juge indispensable la relance des négociations sur ce sujet précis.

J'en viens aux principales inquiétudes que suscite la réforme à l'égard des femmes et aux recommandations.

Il avait été demandé, lors de ma désignation comme rapporteure, une expertise juridique en matière de fixation d'un âge de retraite différent pour les femmes et les hommes.

Mon rapport écrit analyse ce point en détail. Ces considérations juridiques méritent d'être complétées par l'examen comparatif de l'évolution des régimes de retraite de nos voisins européens. On constate une tendance générale à l'alignement, et seuls quelques pays de l'Union européenne ont prévu, d'ici 2020, de maintenir un âge légal de départ en retraite plus précoce pour les femmes que les hommes, dans le régime général.

Je propose à la délégation, sur la base de cette analyse, de préconiser le maintien à 65 ans de l'âge de départ à la retraite à taux plein pour les personnes ayant interrompu durablement leur activité professionnelle pour éduquer leurs enfants ou apporter des soins à un membre de leur famille handicapé, dépendant ou malade.

Cette recommandation permettrait, en pratique, de favoriser les femmes en fonction d'un critère objectif et de prendre en compte l'évolution de notre société : les femmes interrompent aujourd'hui leur carrière non seulement pour élever leurs enfants mais aussi pour apporter des soins à leurs parents. Telle est la conséquence du phénomène majeur que constitue le vieillissement de la population française.

Seconde préoccupation, l'amélioration de la prise en compte du montant des rémunérations perçues à temps partiel.

Selon le COR, dans le régime général, les femmes pourraient valider des durées d'assurance supérieures à celle des hommes dès la génération 1954, l'égalisation intervenant dès la génération 1950. Tout en accueillant ces prévisions avec prudence, votre rapporteure en a tiré la conclusion générale qui s'impose : les inégalités de rémunération ont vocation à devenir le principal moteur des inégalités de retraites entre femmes et hommes.

Pour s'attaquer à la racine de ces écarts, votre rapporteure recommande de déterminer le salaire de référence en calculant la moyenne des 100 meilleurs trimestres plutôt que la moyenne des 25 meilleures années. Cette approche plus fine dans la prise en compte des périodes de travail effectuées permettrait de réduire les handicaps résultant principalement, pour les femmes, des carrières morcelées et du temps partiel. Cette suggestion rejoint celle que la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) a formulée.

A plus long terme, et dans la perspective d'une remise à plat de notre mosaïque de régimes, je propose à la délégation de réfléchir à une meilleure prise en compte des choix de couple dans l'acquisition et l'éventuel partage des droits à la retraite au moment de la séparation.

Les travaux du COR ont démontré que, pour évaluer le risque de pauvreté des femmes retraitées, il était nécessaire de prendre en compte non seulement le niveau des pensions mais aussi la situation matrimoniale. Il nous alerte sur la fragilisation accrue des unions conjugales qui risque d'entraîner une dégradation des niveaux de vie des femmes au moment de la retraite.

Pour atténuer les conséquences négatives, une possibilité consiste à transposer le dispositif allemand du partage des droits au moment du divorce. Le COR, cependant, estime que, techniquement, ce système du « splitting » est beaucoup plus facile à mettre en oeuvre dans un système de retraite par points que dans un système d'annuités comme le nôtre. De plus, son introduction brutale dans notre droit du divorce, qui a été rénové dans le sens de l'apaisement, ne paraît pas souhaitable sans procéder à une large série de consultations. Enfin, cette initiative ne s'appliquerait qu'aux couples mariés.

Pour ces raisons, et se référant à la démonstration effectuée par Mme Geneviève Couraud, au cours des auditions, selon laquelle les choix professionnels sont souvent des « choix de couples », je vous propose de suggérer une réflexion à la fois plus positive et plus globale de la constitution de droits à la retraite communs par des couples qui font d'ores et déjà l'objet d'une imposition fiscale commune de leurs revenus. Acquis dans le cadre d'un projet de vie de famille, ces droits pourraient, plus facilement qu'aujourd'hui, faire prendre conscience aux femmes et aux hommes des conséquences à long terme d'une séparation et, le cas échéant, être partagés équitablement.

En conclusion, je vous soumetts des recommandations qui visent à perfectionner l'égalité professionnelle, à mieux prendre en compte le temps partiel et, comme y invite le Conseil constitutionnel, à prendre en compte des inégalités de fait qui tiennent pour beaucoup à ce que les femmes consacrent plus de temps que les hommes à l'éducation des enfants.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Merci. Nous allons examiner les recommandations une par une.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Voici les recommandations que je vous soumetts.

Préambule : La délégation aux droits des femmes tient à rappeler un constat qu'aujourd'hui personne ne conteste: les retraites des femmes sont nettement inférieures à celles des hommes.

Certes, l'augmentation de l'activité féminine va conduire, à terme, à un rapprochement des durées cotisées des femmes et des hommes. Mais celle-ci ne suffira pas à combler des écarts de pension qui résultent de plus en plus des inégalités de salaires et du recours au temps partiel qui touche principalement les femmes et s'est massivement développé à compter du début des années 80.

L'égalité salariale et une meilleure prise en compte du temps partiel sont donc au coeur des recommandations formulées par votre délégation.

Celle-ci considère qu'il convient en outre, comme y invite la jurisprudence du Conseil constitutionnel, de prendre en compte un certain nombre d'inégalités de fait, d'autant plus que les handicaps dont pâtissent les femmes dans le déroulement de leur carrière professionnelle tiennent pour une large part au temps que celles-ci consacrent, davantage que les hommes, à l'éducation de leurs enfants.

Recommandation 1 : La délégation invite le Gouvernement à s'attaquer sans retard au problème de l'égalité professionnelle, à tirer le bilan des dispositifs déjà adoptés, de leurs atouts, mais aussi de leurs lacunes et de leurs faiblesses, de façon à présenter au Parlement, dans les meilleurs délais, un projet de loi sur l'égalité professionnelle. Celui-ci permettrait, en

particulier, de simplifier le code du travail en fusionnant les deux filières de négociation sur l'égalité professionnelle qui se sont additionnées dans la législation actuelle.

S'agissant du dispositif inscrit à l'article 31 du projet de loi, elle invite en outre le Gouvernement à définir, au niveau réglementaire, des critères précis et opérationnels permettant de mesurer « les efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle ».

Nous avons placé cette recommandation en premier, parce que l'inégalité professionnelle est la source la plus importante d'inégalité des pensions. Des dispositions existent déjà, mais il faut compléter le code du travail.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Le COR évalue qu'à 30 ans, une femme a déjà cotisé l'équivalent de deux trimestres en moins qu'un homme du même âge, pour le même travail.

**Mme Bernadette Dupont.** - Pourquoi ne pas mentionner aussi l'égalité salariale ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Nous pouvons effectivement ajouter la notion, c'est plus précis.

**Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Peut-on préciser ce que sont « les deux filières de négociation sur l'égalité professionnelle » dont nous demandons la fusion ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Il s'agit de la négociation sur les rémunérations et de celle sur les autres points de l'égalité professionnelle. Nous pouvons le préciser dans notre recommandation.

La recommandation 1, ainsi complétée, est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 2 - La délégation considère qu'une approche plus fine dans la prise en compte des périodes de travail effectuées permettrait de réduire les handicaps qui résultent, principalement pour les femmes, des carrières morcelées et du temps partiel. Aussi recommande-t-elle de déterminer le salaire de référence en calculant la moyenne des 100 meilleurs trimestres plutôt que la moyenne des 25 meilleures années.

**Mme Catherine Morin-Desailly et Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Très bien !

La recommandation 2 est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 3 - La délégation souhaite que l'on procède à une évaluation de l'évolution sur le long terme des écarts de pension entre les femmes et les hommes et que soit évalué avec précision, pour chaque génération, l'impact du recul de l'âge légal de départ en retraite ainsi que de l'âge du taux plein sur les écarts de retraite entre femmes et hommes.

Les membres de l'Observatoire de la parité attachent beaucoup d'importance à ces études d'impact.

**Mme Bernadette Dupont.** - De quel impact parle-t-on ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Des conséquences financières de toute réforme, pour les retraitées.

La recommandation 3 est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 4 - La délégation demande le maintien à 65 ans de l'âge de départ à la retraite à taux plein pour les personnes ayant interrompu durablement leur activité professionnelle pour éduquer leurs enfants ou apporter des soins à un membre de leur famille handicapé, dépendant ou malade.

La mesure est susceptible de s'appliquer aux hommes comme aux femmes, même si, en pratique, elle bénéficiera plutôt aux femmes.

**Mme Bernadette Dupont.** - La notion d'interruption « durable » peut prêter à discussion, méfions-nous des inégalités qui résulteraient d'interprétations divergentes ; à partir de combien de temps considérera-t-on que le salarié s'est interrompu « durablement » de travailler ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Nous voulions écarter les durées courtes, par exemple huit jours. Mais vous avez raison, mieux vaut supprimer l'adverbe.

La recommandation 4, ainsi modifiée, est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 5 - La délégation invite à rétablir l'égalité des chances en matière de cumul emploi-retraite, en autorisant, pour les veuves et les veufs qui en ont le plus besoin, le cumul de la pension de réversion du régime général de base avec des revenus d'activité.

Actuellement, la pension de réversion est diminuée en cas de cumul avec une activité, ce qui décourage les revenus complémentaires.

La recommandation 5 est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 6 - La délégation demande que soient réaménagées les règles de cumul, de façon à soutenir la démarche des personnes handicapées qui souhaitent se constituer des droits à la retraite en reprenant une activité professionnelle et pouvoir bénéficier du fruit de cette activité sous forme de pension.

C'est la même démarche que la recommandation précédente, mais pour les personnes handicapées.

La recommandation 6 est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 7 - La délégation souhaite que soient renforcés les outils permettant d'éclairer les conséquences, en matière de retraite, des choix professionnels et que soit rendue obligatoire, en cas de divorce, l'élaboration d'un relevé comparatif précis des droits à la retraite acquis par les deux conjoints pendant leur vie commune.

**Mme Bernadette Dupont.** - N'est-ce déjà pas la règle ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Non, et cette obligation ne plairait pas à bien des juges...

**Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Je préférerais mentionner « les outils d'information permettant d'éclairer... ».

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - D'accord.

**Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Comme Française de l'étranger, j'aimerais faire prendre en compte la situation de nos compatriotes qui, suivant leur conjoint à l'étranger, doivent souvent



renoncer à leur activité, ou bien la différer. Je propose d'ajouter les mots « notamment en cas d'expatriation » après les mots « choix professionnels ».

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - D'accord.

La recommandation 7, ainsi modifiée, est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 8 - La délégation insiste sur la nécessité d'inciter les personnes travaillant à temps partiel et leurs employeurs à recourir aux possibilités offertes par le droit en vigueur de surcotiser pour favoriser la constitution de droits à la retraite acquis pendant une activité professionnelle à temps partiel. Il faut, en outre, réaménager les règles de calcul pour permettre la validation de trimestres sur la base de périodes travaillées à temps très partiels inférieurs à un mi-temps.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Qui cotisera, l'employeur ou le salarié ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Ce sera aux accords de branche d'en décider.

**Mme Bernadette Dupont.** - La tournure de la première phrase prête à confusion.

**Mme Mireille Schurch.** - On parle de « favoriser la constitution de droits », mais ces droits ne sont-ils pas déjà constitués ?

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Oui, nous pouvons tout autant arrêter la première phrase après le verbe « surcotiser ».

La recommandation 8, ainsi modifiée, est adoptée.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Recommandation 9 - La délégation demande qu'une réflexion soit engagée sur des mécanismes permettant aux couples, qui font l'objet d'une imposition commune, d'acquérir des droits à la retraite communs et de les partager équitablement, en cas de séparation, pour remédier à l'injustice et à l'anomalie économique que constitue l'absence de prise en compte de la contribution des mères ayant réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à leur famille.

**Mme Bernadette Dupont.** - Très bien !

La recommandation 9 est adoptée.

**Mme Catherine Morin-Desailly.** - Lors de l'examen de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes de 2006, j'avais déposé un amendement tendant à imposer des sanctions au cas où les négociations prévues ne seraient pas ouvertes dans un délai de cinq ans. Le Gouvernement s'y est opposé, mais comme je l'avais prévu, il a ainsi dépouillé le texte de toute efficacité. A l'avenir, notre délégation doit faire preuve de pugnacité et de solidarité pour défendre ses positions en séance !

**Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Le même problème des sanctions se pose au sujet de la participation des femmes aux conseils d'administration des entreprises.

**M. Yannick Bodin.** - Je m'abstiendrai, comme les autres membres de mon groupe. La plupart des recommandations vont dans le bon sens, et je ne souhaite donc pas voter contre, mais elles ne sont pas assez incitatives. Plutôt que d'en appeler à une nouvelle loi sur l'égalité professionnelle, ne faudrait-il pas exprimer le souhait que le texte sur les retraites soit amendé en ce sens ? Depuis la loi Roudy de 1983, malgré la succession des gouvernements de tous bords, rien n'a changé. La recommandation 8 me paraît également bien timide : en dépit des

négociations entre partenaires sociaux, les chefs d'entreprises, particulièrement dans la grande distribution, refusent de surcotiser pour leurs employées ! Il faut dès à présent légiférer.

Mon groupe travaille actuellement à plusieurs amendements d'une tout autre ambition.

**Mme Mireille Schurch.** - Je suggère d'ajouter, après chaque référence au « temps partiel », l'adjectif « subi ».

**Mme Bernadette Dupont.** - Ce serait restreindre le champ de nos recommandations.

**Mme Mireille Schurch.** - Vous avez raison, mais les femmes choisissent très rarement de travailler à temps partiel.

Je voterai ces recommandations pertinentes ; les groupes élaboreront ensuite leurs amendements. Je me réjouis qu'un consensus se dégage en faveur de la recommandation 4 : j'espère que nous parviendrons à convaincre nos collègues de la nécessité de maintenir l'âge de la retraite à taux plein à 65 ans. Ne serait-il pas possible de tirer de ces recommandations des amendements cosignés par les membres de notre délégation ?

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Notre rapporteure pourrait en effet déposer des amendements sur les points les plus importants, et nous les faire signer.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Volontiers : nous avons procédé de la sorte lors de l'examen du projet de réforme des collectivités territoriales.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - La question de la retraite des femmes nous concerne toutes, confrontées que nous sommes dans nos permanences à la pauvreté des femmes âgées, privées parfois de pension de réversion et réduites au minimum vieillesse. On prétend que les choses s'arrangeront pour les jeunes générations, mais c'est faux : à l'âge de 30 ans, les jeunes femmes ont déjà deux trimestres de cotisation de retard sur les hommes.

**Mme Bernadette Dupont.** - L'essentiel est l'égalité salariale, car, à l'avenir, la plupart des femmes travailleront.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Le report des bornes d'âge à 62 et 67 ans soumet les femmes, qui ont des carrières souvent discontinues, à une double peine. Le Gouvernement a annoncé des avancées lors de l'examen du texte au Sénat : nous verrons. Nos recommandations me paraissent judicieuses, bien que trop timides. Je serai vigilante, avec mon groupe, pour défendre les droits de nos concitoyennes.

**Mme Bernadette Dupont.** - La durée des congés de maternité est-elle prise en compte pour le calcul des pensions ?

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Oui, mais jusqu'à présent les indemnités journalières perçues ne l'étaient pas. L'Assemblée nationale a corrigé cette injustice, mais cela ne vaudra que pour les congés de maternité à venir.

**Mme Joëlle Garriaud-Maylam.** - Ne faudrait-il pas reporter à la fin du texte la recommandation 1 ? Il est bizarre de commencer par une recommandation qui ne concerne pas directement la réforme des retraites.

**Mme Jacqueline Panis, rapporteure.** - Mais l'égalité professionnelle est la condition sine qua non de l'égalité devant la retraite.

**Mme Odette Terrade, présidente.** - Je propose même de faire explicitement référence à la loi de 2006, et d'écrire dans la recommandation 1 « La délégation, regrettant que le dispositif

de la loi du 23 mars 2006 n'ait pas produit ses effets, invite le Gouvernement à s'attaquer sans retard au problème de l'égalité professionnelle », etc.

La recommandation 1 est ainsi rédigée.

La délégation adopte le rapport d'information présenté par Mme Jacqueline Panis, rapporteure, ainsi que ses neuf recommandations ainsi modifiées, les membres du groupe socialiste s'abstenant.