

**French Expert Assessment of the Gender Perspective in  
the National Reform Programme for Employment**

**Final report**

**September- october 2008**

**Rachel SILVERA**

**[silvera@univ-paris1.fr](mailto:silvera@univ-paris1.fr)**

**Associate researcher at MATISSE – PARIS I University**

**External report commissioned by and presented to the EU Directorate-  
General Employment and Social Affairs, Unit G1 'Equality between women  
and men'**

## Part A

### A.1. EXECUTIVE SUMMARY (1 P.)

### A.2. CHANGES IN EMPLOYMENT AND THE CONTEXT FOR GENDER EQUALITY

- *Macroeconomic context, employment and unemployment trends*

L'économie française est marquée par un taux de croissance encore insuffisant (autour de 2 points), un taux de chômage encore élevé (8,8 en 2006, mais 7,9 en 2007 selon Eurostat (8,1 selon les données françaises) même s'il recule, mais surtout des taux d'emploi faibles pour les jeunes et les seniors. En revanche, nous montrerons qu'en matière d'égalité entre les femmes et les hommes des progrès sensibles ont été observés – du moins en matière de chômage et d'emploi global .

- **Le taux de chômage** au sens du BIT dont la définition se rapproche des données européennes, s'établit en France à 8,1% au second trimestre 2007 et à 7,9% selon les données Eurostat. **Depuis 2006, le taux de chômage en France baisse régulièrement**, après une augmentation en 2004-5. **Il s'établit en moyenne autour de 8,8%, soit 2,4 millions de personnes.** C'est la première fois depuis une décennie qu'il passe sous la barre des 8%, selon ces données. Mais il reste supérieur à la moyenne européenne (7,1%). Le chômage touche toujours davantage les non diplômés ; le taux est deux fois et demi inférieur pour les diplômés du supérieur. Cet écart ne fait que s'accroître, car contrairement à la tendance générale, le taux de chômage des non diplômés ne fait qu'augmenter. **Le taux de chômage des femmes, qui reste supérieur à celui des hommes d'un point environ, a baissé, surtout pour les 25 – 54 ans** : leur taux passe de 8,9% en 2005 à 7,6% en 2006. **Mais le taux de chômage des jeunes filles reste très élevé, il atteint 22,9% en 2006 mais 19,6% en 2007.** Enfin, notons que la part des chômeurs de longue durée parmi les chômeurs a augmenté, surtout chez les hommes. Ceci s'explique par un effet conjoncturel : les reprises d'emploi actuelles concernent en priorité les chômeurs de moins d'un an.

#### Données sur le taux de chômage (Eurostat)

	2005	2006	2007
<b>Ensemble</b>	<b>8,8</b>	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>
15-24 ans	20,2	21,3	18,7
25-54 ans	7,8	7,6	6,9
55-64 ans	5,2	5,7	5,1
<b>Hommes</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>7,4</b>
15-24 ans	19,1	20,1	18,0
25-54 ans	7,8	7,6	6,9
55-64 ans	5,3	5,9	5,3
<b>Femmes</b>	<b>9,8</b>	<b>9,6</b>	<b>8,5</b>
15-24 ans	21,5	22,9	19,6
25-54 ans	8,9	8,5	7,6
55-64 ans	5,2	5,6	4,9

- **Le taux d'activité** est stable en moyenne annuelle, 55,9% des personnes de plus de 15 ans sont actives (source française). Cette tendance générale reste composée d'une baisse du taux d'activité des hommes, du fait du vieillissement démographique et d'une poursuite de la hausse tendancielle des taux d'activité des femmes. L'effet de

l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom explique cette chute chez les hommes ; le taux d'activité et « l'espérance de vie active » des femmes ne fait qu'augmenter.

- **L'emploi** : selon le Rapport de suivi du programme national de réforme (2007), en 2006, 283 000 emplois ont été créés dans l'ensemble de l'économie française, après 177 000 en 2005, 108 000 en 2004. les données sur l'année 2007 sont dynamiques : selon une récente étude de l'Insee, le premier semestre 2007 a battu des records avec +212.000 créations d'emploi. A cela viendrait s'ajouter environ 100 000 emplois de plus d'ici la fin de l'année dans le secteur marchand non agricole. Les services à la personne et aux entreprises seraient les grands gagnants avec respectivement + 84 000 et + 103 000 créations d'emploi. Malgré une baisse des contrats aidés, le nombre total de créations d'emploi s'élèverait à 340.000 en 2007. En termes de taux d'emploi, la progression des taux est sensible même si le taux global (64,6%) et celui des hommes (69,3%) sont inférieurs au niveau européen (respectivement 65,4% (EU27) et 66,9 (EU15) et pour les hommes 72,5 (EU27) et 74,2% (EU15)). **En revanche, le taux d'emploi des femmes atteint l'objectif de Lisbonne (60%) pour la première fois et dépasse les niveaux européens (58,3% EU27 et 59,7% EU 15).** Comme le montrent les données suivantes, ce sont effectivement **chez les jeunes et les seniors** que les résultats français sont moins bons : le taux d'emploi des 15 - 24 ans est de 31,5% en France contre 37,2% (EU27) et 40,8% (EU15) et le taux d'emploi français des 55 – 64 ans est de 38,3% contre 44,7% (EU27) et 46,6% (EU15).

#### Données sur les taux d'emploi (Eurostat)

	2005	2006	2007
<b>Ensemble 15-64</b>	<b>63,9</b>	<b>63,8</b>	<b>64,6</b>
15-24 ans	30,7	30,2	31,5
25-54 ans	80,7	81,2	82,1
55-64 ans	38,7	38,1	38,3
<b>Hommes</b>	<b>69,3</b>	<b>69,0</b>	<b>69,3</b>
15-24 ans	34,2	34,8	34,5
25-54 ans	87,6	87,9	88,3
55-64 ans	41,6	45,0	45,0
<b>Femmes</b>	<b>58,5</b>	<b>58,8</b>	<b>60,0</b>
15-24 ans	27,1	26,6	28,5
25-54 ans	74,0	74,7	76,2
55-64 ans	36,0	35,9	36,2

- *Regional variety and cohesion*

Les politiques françaises en matière d'aménagement du territoire répondent aux objectifs de Lisbonne : économie de la connaissance, développement de l'accessibilité des territoires en matière de transport et de TIC... Des contrats Etat – régions existent partout et s'inscrivent dans l'objectif « compétitivité régionale et emploi ». Cet objectif porte sur trois axes : l'anticipation des mutations économiques ; la prévention du chômage de longue durée et le renforcement de la cohésion sociale pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. En utilisant les fonds FSE et Feder, diverses actions dans le champ de l'emploi seront ainsi poursuivies (initiatives locales pour l'emploi des chômeurs les plus en difficultés ; coopération inter-régionales... )

- *Gender equality trends*

En matière d'égalité, des progrès ont déjà été notés pour les taux d'emploi et de taux de chômage : les écarts se réduisent comme le note le tableau suivant. On constate en effet que les taux d'emploi entre les femmes et les hommes convergent et que l'écart français est nettement plus faible qu'en Europe (28,4% EU27). Mais la prise en compte du temps de travail et notamment du temps partiel modère ce résultat : l'écart en équivalent temps plein est de 14,6% (mais 20,6% pour toute l'UE) ; en effet, **le taux d'emploi des femmes en équivalent temps plein n'est plus de 60% mais de 52,4% du fait d'un taux de temps partiel de plus de 30% pour les femmes en emploi.**

L'écart de taux de chômage est effectivement réduit à 1 point (il est de 2,4 pour toute l'Europe). Quant aux écarts de salaire, ils sont selon les sources d'Eurostat autour de 11 ou 12% en France (contre 15-16% en Europe), mais il s'agit ici du taux horaire (ce qui neutralise l'effet de la durée du travail dans les écarts globaux, situés autour de 25% tout confondu, selon les sources françaises).

### Gender gap

	2005	2006	2007
Employment	10,8	10,2	9,3
full time Equivalent employment	15,6	15,4	14,6
Unemployment	1,8	1,7	1,1
wage	-	12	12

Eurostat

### Données sur le temps partiel et le sous-emploi

D'après les données françaises, le temps partiel en France a repris une légère croissance en dépassant les 30% de l'emploi des femmes. Par ailleurs, le sous-emploi (officiellement mesuré) continue de progresser légèrement : 8,6% des femmes (soit près d'un million) souhaiteraient travailler davantage.

	2004	2005	2006
<b><i>Temps partiel (% total emploi)</i></b>			
Ensemble	16,7	17,1	17,2
Hommes	5,4	5,7	5,8
Femmes	29,9	30,2	30,3
<b><i>Sous-emploi (% emploi)</i></b>			
Ensemble	5,2	5,2	5,3
Hommes	2,3	2,5	2,4
Femmes	8,5	8,4	8,6

Source : enquête emploi Insee

### A.3. DEVELOPMENTS IN GENDER EQUALITY POLICY INFRASTRUCTURE AT NATIONAL (REGIONAL) LEVEL

La situation française en matière d'égalité de genre est paradoxale : d'un côté sur le plan des infrastructures, le nouveau gouvernement (élu en mai 2007) a supprimé le Ministère de l'égalité et menace les structures régionales des droits des femmes ; mais de l'autre une nouvelle conférence sur l'égalité salariale a eu lieu, un nouveau projet de loi sur l'égalité salariale serait en œuvre...

- *Infrastructure for gender mainstreaming of government policy (national, regional local), gender auditing/budgeting, gender analysis (developments plus decline of institutions)*

Les institutions en charge de l'égalité sont en danger en France : le Ministère de l'égalité a été supprimé et est remplacé par un secrétariat d'Etat à la « solidarité » dans lequel sont traitées les questions des personnes âgées, des handicapés et du droit des femmes. Ce secrétariat est lui même dépendant du Ministère du travail, des relations sociales et de la famille. Ceci constitue une régression à notre sens sur le plan institutionnel : depuis les années 80, il y avait une distinction et une priorité accordée à l'égalité de genre sous forme d'un Ministère à part entière. Par ailleurs, la distinction entre le champ de la famille et de l'égalité était importante. De plus, il existe, pour le moment, une administration centrale et décentralisée en charge d'appliquer la politique en matière d'égalité : le service des droits des femmes et de l'égalité et ses échelons décentralisés (délégation régionale au droits des femmes et déléguées départementales).

Mais, sur le plan des moyens, des restrictions budgétaires ont lieu dans tous les domaines, et évidemment sur celui-ci : suite à la Révision générale des politiques publiques, des « rumeurs » de suppression du service des droits des femmes et de l'égalité se sont développées à tel point qu'une « intersyndicale de ce service central » a lancé une pétition (signée par près de 6000 personnes) contre un tel projet qui remettrait en cause l'autonomie de ces délégations et leur rôle de *gender mainstreaming*. A la suite de cette mobilisation et de l'intervention de parlementaires, le conseil de modernisation des politiques publiques (réuni en juin 2008) a assoupli les propositions initiales. Finalement, au niveau départemental, il y aura éventuellement création d'une direction départementale de la cohésion sociale (si le département le justifie) et dans ce cas les chargés de mission départementaux à l'égalité y seront rattachés, ce qui dans ce cas enlève de l'autonomie à ces chargés de missions. Après changement d'avis, le niveau régional est finalement « épargné » et reste rattaché au secrétariat général pour les affaires régionales (au niveau du Préfet) et non comme il en était au départ question « noyé » dans la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale... enfin, une incertitude persiste quant au devenir de l'échelon central...

- *Equal opportunities policy frameworks, action plans etc.*

En dehors de ces décisions de restructuration institutionnelle, l'égalité a fait à nouveau l'objet de déclarations, d'une conférence de presse du Ministre de l'emploi, de l'annonce d'un nouveau projet de loi, de groupes de travail...

- Rappelons tout d'abord qu'une **loi du 23 mars 2006 a porté sur l'égalité salariale** (voir le rapport de 2006). This law contains 3 parts: abolition of pay gaps; work-life balance; access to occupational training and apprenticeships.

- **Abolition of pay gaps:** compulsory negotiation is envisaged in order to abolish pay gaps by December 2010. A diagnosis of the gaps should be made. There are penalties for those companies, which do not embark on “loyal and serious” negotiations: a sector-level agreement without measures for abolishing pay gaps cannot be extended; company pay agreements will only be registered if negotiations have been opened on this topic; finally, in three years, if necessary, a financial contribution will be introduced, based on the total wages bill for companies, which have not embarked on negotiations.

**Un bilan du nombre d'accords signés** dans le cadre de la Loi de 2001 et de celle-ci montre qu'environ 2% seulement des entreprises ont signé de tels accords. Cet impact est encore faible, même si jamais auparavant il y avait eu autant d'accords sur ce thème (environ 150 accords répertoriés). Au niveau branches, sur 163, 109 ont ouvert des négociations (soit 66%) mais seulement 11 (6,7%) ont signé un accord.

- **Work-life balance:** the bill consolidates the rights of women on maternity leave, notably concerning pay, holiday and protection against discrimination. It provides for an increase of at least 10% of the training allowance for employees who have extra childcare expenses, in order to be able to go on a course out of working hours and also provides for financial help to enable small companies to temporarily replace employees on maternity or adoption leave.

- **Improvement of young women's access to apprenticeships** and basic and continuing training: the partners involved in vocational training will be invited to take better account of the requirement of gender balance.

**It should be noted that a fourth topic was envisaged in the law:** ensuring better representativeness of women – on boards of public companies and also employee representation bodies. **But the Constitutional Council considered that this measure introduces the notion of quotas, which is not in line with the French Constitution and therefore removed this point.** Unlike Spain or Finland, this decision can be considered to be a negative one and will not promote the place of women and equality in decision-making bodies. It is even a step backwards, as the 9 May 2001 law aimed notably at promoting women amongst the elected members of employment tribunals, which is thus called into question by this decision.

- Concernant ce dernier point, **un changement constitutionnel** vient de modifier ce principe : le 21 juillet 2008, la constitution française a été modifiée et prévoit notamment que : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». autrement dit, rien ne s'oppose désormais à ce que dans le champ professionnel, (direction d'entreprise, élections professionnelles...), un quota, des places réservées voire la parité soient introduits à l'instar du champ politique.

- **La conférence de novembre 2008 :** deux groupes de travail paritaire (syndicats, patronat, Etat, experts...) se sont mis en place pour mieux appliquer et développer encore des outils en faveur de l'égalité. Ces groupes ont présentés leurs résultats lors d'une conférence sur l'égalité :
  - o Un premier projet a concerné **le rapport de situation comparé (RSC) :** seulement 30% des entreprises fournissent ces données sexuées obligatoires. Une proposition d'une version révisée du RSC et un guide ont été élaborés autour de 3 axes : la comparaison des conditions d'emploi des femmes et des

hommes afin de repérer **des écarts de rémunérations** éventuels ; les conditions sur les **évolutions de carrières** ; et enfin, les informations sur la **situation générale des femmes** (temps de travail, mixité des métiers, articulation vie privée/vie professionnelle...). Pour chaque axe, il s'agit de faire le constat à partir d'indicateurs ; de comprendre à partir d'une analyse des données et enfin d'élaborer un plan d'action. Par ailleurs, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, des mesures de simplification du « rapport annuel unique » portant en partie sur l'égalité sont proposées autour des mêmes axes.

- La conférence a prévu **la création d'une sanction financière** pour les entreprises qui n'auraient pas au 31 décembre 2009 mis en place un plan de résorption des écarts de salaires (négocié sur la base du RSC). Mais jusqu'à présent, ce point n'a pas fait l'objet de mesures concrètes (un nouveau décret devrait être proposé ?).
  - Un autre volet devait faire l'objet d'une conférence professionnelle sur l'usage du **temps partiel subi** dans les secteurs concernés mais jusqu'à présent aucune date n'a été proposée.
  - En matière de **conciliation des temps**, le débat a été renvoyé à la mise en œuvre **d'un droit opposable d'accueil** (prévu pour 2010 puis reporté à 2012, voir le rapport thématique sur les modes d'accueil). Ce droit opposable vient de faire l'objet d'un rapport<sup>1</sup>. Il est indiqué qu'environ 350 000 places supplémentaires étaient nécessaires pour répondre aux besoins des familles. Mais vu le coût (1 à 4 milliards d'euros), les choix semblent s'orienter vers le renforcement du rôle des assistantes maternelles, plutôt que celui pourtant plébiscité des crèches (beaucoup plus chers). Ce rapport préconise des mesures considérées comme dangereuses par la CGT car il s'agit par exemple de confier 4 enfants au lieu de 3 aux assistantes maternelles ; de créer une nouvelles structures de « jardins d'éveil » pour les 2 à 3 ans avec un encadrement moindre que les crèches...
- Un bilan **du label égalité** : rappelons que depuis 2004, un label égalité certifié par un organisme indépendant offre une reconnaissance à des entreprises dans leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle. En 2008, seulement 38 entreprises ont ce label, du fait de contraintes importantes dans la procédure (obligation d'un accord égalité dans un climat social parfois tendu). D'après le dernier bilan effectué en 2008, 50 demandes de dossiers ont été examinées, dont 41 ont été présentés à la commission de labellisation (composée des représentants des partenaires sociaux, l'organisme de certification et le ministère). Vu le faible nombre d'entreprises labellisés, une procédure d'assouplissement a été élaborée pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- **Une charte sur la parentalité** a été élaborée et présentée par le Ministre du travail auprès des grandes entreprises en mars 2008, avec 3 objectifs :
- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
  - créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier les femmes enceintes
  - respecter le principe de non discrimination dans l'évolution professionnelle des parents-salariés.

---

<sup>1</sup> M. Tabarot, "Rapport pour le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, mission pour le 1<sup>er</sup> ministre.

Cette charte a déjà été signée par 30 entreprises et sera suivie par un observatoire de la parentalité en entreprise.

Si le principe d'engager les entreprises à développer des mesures en faveur de la parentalité (pour les deux parents) est juste, certaines critiques ont été émises sur le faible degré d'engagement de la charte : certains accords d'entreprises vont plus loin (développement de crèches d'entreprises, financement de gardes d'enfants, adaptation de l'organisation du travail...).

#### ***A.4. POLICY NEEDS AND CHALLENGES WITH RESPECT TO GENDER (MAX 10 PP. PLUS GRIDS)***

Si des mesures en faveur de l'égalité sur le marché du travail sont impulsées comme nous venons de l'indiquer, il n'en reste pas moins vrai que d'importants changements en matière de politique de l'emploi sont en œuvre depuis 2006 (et surtout 2007 avec le changement de gouvernement). **Or la plupart des mesures que nous allons présenter ont des effets importants – et surtout négatifs - en termes de genre, sans que cela soit mentionné nulle part** : tout ce passe comme si les politiques en matière de gender mainstreaming n'existaient pas : d'un côté on prône la réduction des inégalités de genre notamment salariales, mais de l'autre on développe des mesures d'assouplissement, de flexibilité du contrat de travail, de contrôle des chômeurs... qui vont indirectement renforcer les inégalités pour les femmes les plus précaires, ayant notamment des contraintes familiales...

##### ***A.4.1 - Attract and retain more people in employment, increase labour supply and modernise social protection systems***

Différentes mesures concernent ce volet : si comme nous le verrons plus loin, le gouvernement vise dans ces propos à « sécuriser les parcours professionnels » en « modernisation le contrat de travail » (voir A.4.4), il exige par ailleurs des contre-parties pour les chômeurs en termes de contrôle. De plus, un large débat concernant la généralisation d'une mesure expérimentale de « revenu de solidarité active » s'est ouvert.

##### **- Loi sur «les droits et devoirs de demandeurs d'emploi» : vers une offre « raisonnable d'emploi » sous peine de sanctions de janvier 2008**

*Le principe :*

Aujourd'hui, des sanctions peuvent être légalement prononcées dès le premier refus d'un emploi. Mais cela n'est jamais le cas, les agents de l'ANPE étant réticents à supprimer les allocations de personnes déjà en difficulté. Désormais (janvier 2008), le principe de l'offre « raisonnable » d'emploi, ne pouvant être refusé plus de deux fois par un chômeur sous peine de sanction, se précise et sera appliqué. Selon un document transmis par Bercy aux partenaires sociaux le demandeur d'emploi sera tenu d'accepter tout emploi rémunéré à hauteur de son salaire antérieur pendant les trois premiers mois de recherche. Au bout de trois mois de chômage, il devra accepter une baisse de salaire de 5%, au grand maximum, sous réserve des lois et règlements applicables (un salarié à plein temps ne pourra pas, par exemple, être rémunéré sous le SMIC). L'emploi devra également être « compatible avec ses qualifications » et « rester dans la zone géographique définie pour sa recherche ». Au bout de six mois, les chômeurs pourront être contraints d'accepter une baisse de salaire de



20%, et un temps de trajet de deux heures quotidien en transports en commun. Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne pourra pas, non plus, excéder 30 kilomètres.

Au bout d'un an, les conditions d'indemnisation seraient encore plus restrictives : tout emploi rémunéré à hauteur de l'allocation chômage (soit, dans le cas le plus courant, 57,4% du salaire antérieur) serait jugé acceptable. A partir du deuxième refus, les chômeurs seront radiés pendant deux mois des fichiers de l'ANPE, ce qui entraînera la suspension provisoire de leur allocation...

Pour contrebalancer ce renforcement de la « répression », le projet de loi précise l'obligation pour le nouvel organisme résultant de la fusion ANPE-Unédic de proposer des mesures d'accompagnement. Il devra ainsi définir avec le demandeur d'emploi un projet personnalisé, et lui proposer au besoin des formations. C'est en principe ce que fait déjà l'agence pour l'emploi sous forme de la convention d'aide au retour à l'emploi (Care) qui avait été négociée en 2000 par les partenaires sociaux, sans jamais être appliquée... Une étude réalisée par la CFDT-ANPE en juillet 2008 montre que c'est souvent « *mission impossible* » pour l'agence. Cette étude, réalisée auprès de 834 conseillers dont le travail a été passé au crible, montre que bien souvent le « *suivi mensuel personnalisé* » reste très virtuel : dans de nombreuses agences, les conseillers ne disposent pas du temps nécessaire à la réception du nombre de demandeurs d'emploi qu'ils doivent suivre. En théorie, un conseiller doit recevoir 11 chômeurs par plage d'une demi-journée, mais « les plannings n'indiquent pas un nombre suffisant de plages de réception ». La durée des entretiens se réduit à 30 minutes lors de l'inscription au lieu de trois quarts d'heure normalement, puis à 20 minutes pour le rendez-vous de suivi au 4<sup>e</sup> mois de chômage, et à 10-15 minutes ensuite. Dans cette région le suivi de plus de 2.300 chômeurs était « attribué à des agents partis en retraite, mutés, ayant quitté l'agence, voire décédés ».

#### *Analyse de la mesure et commentaires du point du genre*

Les syndicats et les associations de chômeurs ont vivement réagi à ces propos. La CGT note le passage du concept d'offre valable d'emploi (OVE) à offre « acceptable » et indique que « cela concourt à obliger les chômeurs à accepter des offres d'emploi en dessous de leur niveau de qualification, assorties d'une baisse de rémunération et de contraintes géographiques **incompatibles avec la vie familiale** ».

Cette mesure a des effets indirects sur les chômeuses : celles pour qui la garde des enfants est problématique, pour qui les temps de transport risquent de s'allonger encore, alors que des modes d'accueil offrent en général peu de souplesse horaires et que le coût de la garde est peu flexible et coûteux.

#### **- Le Revenu de solidarité Active : Mesure de solidarité ou d'inégalités ?**

Le revenu de Solidarité active (RSA), déjà expérimenté sur quelques régions, est une allocation qui vise à la fois à remplacer des minima sociaux existants (comme le RMI et API (allocation parent isolé)), à se substituer à des dispositifs d'intéressement de retour à l'emploi (comme la prime de retour à l'emploi (PRE) et la prime pour l'emploi (PPE)) dont l'efficacité a été à plusieurs reprises contestée.

Le RSA est pour ceux qui ne travaillent pas un revenu minimum et pour ceux qui travaillent un complément de revenu. C'est donc un instrument « mixte », qui met fin aux cloisonnements entre dispositifs et qui supprime les trous dans le dispositif

Une personne qui n'a pas de revenu du travail continuera de toucher comme actuellement l'équivalent du RMI. C'est le RSA à taux plein, parce qu'il n'y a pas d'autres revenus. Une personne qui a de faibles revenus du travail, qu'elle soit ou non passée par le RMI, bénéficiera également du RSA, comme complément de revenu, dégressif au fur et à mesure que ses revenus du travail augmentent. Le montant qui lui est versé au titre du RSA est calculé pour que 60 à 70% des revenus du travail qu'elle gagne restent dans sa poche.

Exemple : une personne gagne 500 euros de salaire (un travail à mi-temps rémunéré au SMIC horaire), le RSA lui garantit un revenu d'environ 800 euros (soit 70% des 500 euros en plus plus 450 euros de filet de sécurité minimum). Si elle ne touche aucune autre allocation (sauf les aides au logement), le RSA qui lui sera versé sera de 300 euros par mois. Si elle touche d'autres allocations (comme les allocations familiales ou autres...), le RSA sera la différence entre 300 euros et le montant de ces allocations.

**Pour être équitable, le montant de RSA versé prend, en effet, en compte la situation familiale et l'ensemble des revenus de la famille.**

Le revenu de Solidarité active intègrera la prime pour l'emploi<sup>2</sup>. Ce faisant, il en corrigera les effets d'inégalité. Aujourd'hui, la moitié des travailleurs pauvres n'en bénéficient pas.

Combien ce dispositif va-t-il coûter ?

Aujourd'hui, il y a environ 5,5 milliards de dépenses pour le RMI, 1 milliard pour l'API, 4,5 milliards pour la prime pour l'emploi et 0,5 milliard pour différentes aides de retour à l'emploi. Ceci représente au total 11,5 milliards d'euros de dépenses.

**C'est à cet ensemble que l'on rajoute 1,5 milliards d'euros. L'effort de la nation pour les salariés modestes et les allocataires de minima sociaux passera donc de 11,5 milliards d'euros à 13 milliards d'euros.** C'est dans ce cadre général que se discutera l'effet de recentrage de la prime pour l'emploi pour que ces 13 milliards soient de la dépense utile. Une estimation montre que si le RSA sera distribué seulement à hauteur de 1,05 fois le smic (au lieu de 1,4 fois comme prévu initialement).

Mais la mise en place du RSA, tarde et devrait encore tarder. Selon des sources gouvernementales, il ne devrait pas être généralisé avant le « deuxième semestre 2009 ou début 2010 », et non en juin ou juillet de l'année prochaine comme prévu initialement...

*Analyse de la mesure et commentaires du point du genre*

**Le revenu de Solidarité active apportera un soutien plus marqué à ceux qui travaillent à temps partiel. Car il s'agit souvent de temps partiel subi et de travailleurs pauvres.** Ceci vise donc implicitement une majorité de femmes à ,accepter ou à rester à un temps partiel

Selon les responsables : « **Il n'est pas choquant de soutenir les salariés à temps partiel** : souvent le retour à l'emploi ne se fait pas directement avec un emploi à plein temps et il y a des situations durables de temps partiel. Dans les emplois d'aides à la personne et dans beaucoup d'emplois de services, il y a des salariés à temps partiels, qui se trouvent dans une situation où il ne gagnent pas plus que s'ils ne travaillaient pas ». Mais ici, en instituant ce

---

<sup>2</sup> **PPE** (Employment tax credit): this incentive to return to employment is for those on low and very low pay at the level of the SMIC (both full- and part-time): the credit will increase from 538 to 802 Euros in 2007 (i.e., 66.8 Euros per month). The tax credit for part-timers on minimum pay will increase from 300 to 742 Euros (i.e., 61.8 Euros per month).

dispositif, on ne permet pas de réduire et de lutter contre le temps partiel subi, au contraire on permet son développement !

### **Une mesure qui masque une politique coercitive, de répression, de sanction des plus pauvres.**

Le RSA viserait en fait à « récompenser » uniquement celles et ceux qui reprendront une activité rémunérée. « L'obligation de rechercher un emploi » se substitue à « l'incitation financière à reprendre un travail »

Aucune mesure pour la jeunesse, pour les moins de 25 ans (pour lesquels le RMI n'est pas accessible). Aucune mesure n'est prévue pour les millions de personnes qui vivent en dessous du seuil de pauvreté et pour qui les conditions du retour à l'emploi ne seront pas réunies. **Or il s'agit d'une grande majorité de femmes.** Le RSA consistera en un redéploiement de la prime pour l'emploi : **on prendra aux moins pauvres pour donner aux plus pauvres.** Mais ce dispositif laissera de côté les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi, comme les handicapés et les personnes âgées ou les mères isolées, dont le revenu est largement en dessous du seuil de pauvreté. Enfin, avec le RSA **on encourage le développement de temps partiels très courts à très bas salaires, qui concerne là surtout des femmes. Ce qui ne pourra que nourrir la pauvreté salariale.**

#### **- Poursuite des réformes de la retraite et du plan d'emploi des seniors**

Dans la poursuite des réformes entreprises en 2003 et du plan seniors de 2006, de nouvelles mesures ont été appliquées en 2008 :

Malgré de fortes protestations syndicales, la durée de cotisations est portée de 40 à 41 ans, ainsi que le prévoyait la réforme de 2003. Autre sujet de polémique : Les régimes spéciaux sont supprimés (SNCF, RATP...).

Un nouveau plan pour l'emploi des seniors complète le précédent (2005) :

- Obliger les entreprises de plus de 300 salariés à conclure des accords sur la gestion des âges et l'emploi des seniors avant la fin 2009, **sous peine d'être pénalisées par des cotisations retraites additionnelles à l'horizon 2010.**
- Supprimer les mises à la retraite d'office en fonction d'une limite d'âge (65 ans) pour 2009.
- Eviter le recours « aux préretraites de fait ». Le licenciement, la rupture anticipée du contrat de travail de seniors est encore monnaie courante : le régime d'indemnisation du chômage couvrant le licencié jusqu'à l'obtention de ces droits en retraite. Ces pratiques seront limitées par une harmonisation du régime fiscal et social des indemnités de rupture de contrat (par l'employeur ou de façon conventionnelle).
- Faciliter le cumul emploi et retraite pour les retraités de 60 ans ayant une carrière complète ou pour les retraités de plus de 65 ans.
- Relever progressivement l'âge de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 57 ans, jusqu'à sa suppression.

#### *Commentaires du point de vue du genre*

Les différentes réformes de retraites touchent tout particulièrement les femmes. Il était d'ailleurs question de prendre en compte pour l'avenir cette dimension, mais cela n'a pas encore été réalisé. L'allongement des durées de cotisations pour obtenir une pension à taux plein rend la fin de carrière des femmes d'autant plus difficiles qu'elles se sont interrompues tout au long de leur carrière. Si l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors est une bonne

chose, il convient cependant d'intégrer l'égalité entre les salariés dans ces accords. Par ailleurs, toutes les mesures proposées devraient prendre en compte les situations spécifiques en matière de pénibilité au travail (au sens large, y compris dans les emplois de service) et assouplir le système pour les salariés les plus vulnérables.

#### **A.4.2 - Improve the adaptability of workers and enterprises**

- **la Loi de rénovation de la démocratie sociale et de la réforme du temps de travail (juillet 2008)** a fait également beaucoup de bruit.

##### *Le principe :*

Cette loi s'appuie sur un accord interprofessionnel important concernant la **représentativité syndicale** et signé par les deux principales confédérations (CGT et CFDT) : désormais, les syndicats doivent faire la preuve de leur représentativité par les élections professionnelles. Ils doivent recueillir 10 % des voix dans les entreprises pour pouvoir y signer des accords, 8 % au niveau des branches et interprofessionnel. Pour être valide, un accord devra être signé par des organisations ayant recueilli 30 % des suffrages des salariés et ne pas susciter l'opposition de syndicats représentant 50 % des salariés. Cette loi permet de rendre les accords plus légitimes et d'éviter que certaines entreprises s'appuient sur la signature d'un syndicat minoritaire pour adopter une mesure. En revanche, les organisations représentatives moins importantes (notamment la CFTC, la CFE-CGC et en partie FO) ont rejeté un tel principe.

Mais ce qui n'avait pas fait l'objet de négociation dans cet accord et se retrouve « imposer » dans la nouvelle loi porte sur le temps de travail et a rencontré l'hostilité de toutes les organisations syndicales et même patronales (!).

**Temps de travail :** Certes, les 35 heures restent la durée légale en France. Toutefois, l'employeur et les syndicats peuvent négocier, dans l'entreprise, sa durée et dépasser les contingents d'heures supplémentaires dans la limite de 405 heures par an. Ce texte ouvre aussi aux entreprises la possibilité de relever la durée du travail des quelque 40 % de cadres qui sont sous le « régime du forfait jours ». Ce régime du forfait jours consiste à ne pas être payé des heures supplémentaires effectués lors des jours de présence dans l'entreprise. Très remontés, les syndicats de cadres CGT, CGC et CFDT dénoncent en particulier le nouveau plafond légal, porté de 218 à 235 jours, qui s'appliquera en l'absence d'accord dans l'entreprise. Il permet juste le maintien de cinq semaines de congés payés, de tous les samedis, dimanches et du 1er Mai. Selon les syndicats, la possibilité est désormais offerte de proposer à des cadres de travailler jusqu'à 235 jours ce qui se soldera pour eux par la suppression des jours fériés, en moyenne huit dans l'année.

Ceci est d'autant plus problématique que 90% des conventions collectives ne contiennent aucun accord sur les jours fériés chômés. Ceux-ci sont fonction des usages entreprise par entreprise, et restent donc du seul bon vouloir de l'employeur.

Le ministre a d'ailleurs reconnu que la loi permettait immédiatement à un employeur de dépasser le contingent d'heures supplémentaires applicable à son entreprise, sans négociation, ni accord de ses représentants du personnel. Les heures supplémentaires relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, et les salariés ne peuvent pas les refuser, l'autorisation de l'inspection du travail ne sera plus nécessaire.

Une entreprise actuellement est tenue de respecter un contingent (quota) d'heures supplémentaires, variable selon l'accord conclu dans sa branche professionnelle, ou fixé par la législation (220h/an). Pour aller au-delà, ce qui est possible, il fallait cependant demander l'autorisation de l'inspection du travail, ce qui ne sera plus nécessaire. Les limites imposées pour des raisons de santé publique, notamment ne pas travailler plus de 48h/semaine, restent en vigueur. Les 405 heures supplémentaires autorisées par la nouvelle loi correspondent, sur la base de 47 semaines travaillées par an, à une durée de travail hebdomadaire de 43,6 heures, on est donc loin des 35 heures....

#### *Analyse de la mesure et commentaires du point du genre*

Cet objectif annoncé par le gouvernement de «travailler plus pour gagner plus» est désormais en partie en oeuvre. Or s'il existe bien des salarié-e-s qui aimeraient pouvoir travailler plus pour gagner plus, ce sont les femmes employées à temps partiel : par exemple dans le commerce, la précarité est un véritable fléau. A elles seules, les femmes forment dans cette branche plus de 80% des salariés à temps partiel. Inversement, les nouvelles mesures sur le forfait jours excluent une part des femmes cadres, dans la mesure où les contraintes familiales reposent essentiellement sur elles et que les modes d'accueil n'ont pas généralisés la flexibilité horaire (ce qui n'est peut-être pas souhaitable du point de vue des enfants) dont l'entreprise dispose désormais : ouverture les jours fériés, jusqu'à 13 heures de travail par jour...). Ces femmes cadres seront alors amenées à rechercher des postes et des emplois moins « concurrentiels » où la pression du temps jouera moins, mais où les carrières seront peut-être moins importantes.

#### **A.4.3 - Increase investment in human capital through better education and skills**

**Individual Right to Training (DIF).** Following a multi-sector agreement, which was signed by all the unions, a law on vocational training was adopted on 4 May 2004. It incorporates the principle of DIF, which aims at enabling every employee to build up a credit of training time of 20 hours per annum that can be accumulated over six years and up to a limit of 120 hours. The initiative for using this acquired right to training belongs to the employee, but the implementation of DIF requires the employer's agreement as to the content of the chosen training. The multi-sector agreement indicates that one of the objectives is to introduce gender “parity” regarding access to training. **But it should be noted that some of the training time envisaged is outside working hours, thus making access more difficult for mothers.** At the beginning, DIF was not transferable from one sector to another, thus greatly limiting its accessibility in cases of employee mobility – and especially for women who have more transversal skills and occupations, such as assistants and administrative staff. The recent law on modernising the employment contract (described **below**) should facilitate transferring this right. A survey on DIF was carried out in 2006. It shows that more than 45% of training carried out in the framework of DIF concerned manual and clerical workers, 33% concerned foremen and higher level technicians, 15% managerial staffs and 10% professional staffs (thus reversing the usual situation of managerial and professional staffs having much more training than others). Most of the requests for training were made in **big companies**. Industry (64%) and banks-finance-insurance (63%) received most requests. Another striking fact of the study is the balance observed between training during working hours and training outside working hours – 48% of those using DIF in the companies that were interviewed do so mainly during working hours and 44% outside working hours. In all, 78% of DIF training in the banks-finance-insurance sector take place during working hours, whereas industry accepts them mainly outside working hours. The most popular courses requested concern languages

(36%) and mainly take place at lunchtime or in the evening. Computer and word processing courses are also popular (35% of requests), followed by those which are directly linked to a specific occupation (15%). **But, it should be noted that, according to the Ministry of Employment, only 3.6% of employees used DIF in 2006 (i.e. 14% of companies). Amongst them, more than half were men...** This could still change, as it is a recent measure (in 2005, only 6% of companies used DIF). Moreover, the share of women can increase as, in general, more of them benefit from specific forms of training (such as for validating skills acquired on the job and for skills assessment) compared with all forms of training, which they request less, because of the structure of employment (more managerial and professional staffs than clerical workers go on courses).

#### **A.4.4 - The general labour market situation and flexicurity**

Suite aux différents mesures présentées dans les trois champs précédents, comme l'adoption, le 23 juillet, de la loi « pour la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail » on peut considérer toute l'ambivalence de la politique sociale du gouvernement. Tant sur le fond que sur la méthode, « le sarkozysme apparaît flexible », comme le soulignait un journaliste du Monde que nous reprenons ici.

La réforme de la représentativité syndicale, laissée en jachère par tous les précédents gouvernements depuis la fixation de ses règles, en 1950, introduit un changement profond des relations sociales. Les syndicats ont là le moyen de retrouver une légitimité perdue. La loi sur le service minimum dans les transports terrestres a donné satisfaction à l'électorat de droite sans mettre en cause réellement le droit de grève. La modernisation du marché du travail amorce une « flexicurity » qui fait la part plus belle, notamment sur la rupture du contrat de travail, à la flexibilité, mais elle résulte d'un accord entre le patronat et les syndicats (sauf la CGT).

L'ambivalence se retrouve sur les 35 heures. La loi sur le temps de travail ne signe pas formellement la mort des 35 heures, mais elle vide potentiellement les lois Aubry de leur substance. Sur les heures supplémentaires, la faculté de rendre le repos compensateur facultatif ou de porter jusqu'à 282 jours par an le temps de travail des cadres, le « détricotage » des 35 heures se poursuit.

La méthode de M. Sarkozy est tout aussi flexible. Il a su engager de nouvelles relations avec les syndicats, mais il a brisé la confiance esquissée avec la CGT et la CFDT en ne reprenant que partiellement leur accord avec le patronat. Cette déchirure risque de peser lourdement sur les prochains chantiers. L'autre limite du sarkozysme social est financière. Le Président peut se flatter d'avoir appliqué rapidement son programme. Mais, avec des caisses vides, il se trouve obligé de baisser la voile. On le voit sur le revenu de solidarité active (RSA), qui pourrait être renvoyé à 2010 pour ne pas être un revenu sans argent. Réformer, c'est aussi financer les réformes.

In France there are many debates at different levels that more or less directly concern flexicurity - university debates (symposiums, publications and so forth<sup>3</sup>); institutional and

---

3 For example: Auer P., Gazier Bernard, 2006, *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, Paris. Castel Robert, 2003, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, La république des idées. Fagnani Jeanne, Letablier Marie-Thérèse, 2005, "Social rights and care responsibility in the French welfare State", in B. Pfau-Effinger and B. Geissler (eds), *Care and Social Integration in European Societies*. Bristol: The Policy

governmental debates (numerous official reports and proposed laws<sup>4</sup>, etc.); and also debates at the level of the social partners (union proposals for “guaranteed social protection and employment rights throughout working life” (CGT) and for “making career paths secure” (CFDT), as well as the signing of an agreement on this topic (signed by all representative unions, except for the CGT, which is the union with the greatest support, according to the results of workplace elections)). The specifically French feature of these debates is to focus on the employment contract, much more so than on the other dimensions of flexicurity (for example, when the Danish model is advocated in France, reference is not made to the major differences between the French and Danish versions of the Welfare State). Moreover, the French industrial relations system is far from being similar to that of the Nordic countries or even of the Netherlands - with difficulties regarding the social dialogue, low levels of unionisation and strong unions divisions... And for many years already, certain labour advantages have been challenged, including a major reduction of the unemployment benefit system and controls of the unemployed; reforms of pension schemes; while unemployment remains high. These are all factors that are incomparable with the countries that are quoted as being a “model”. Therefore, for many people in France, flexicurity is synonymous with rendering employment contracts more flexible and termination of contracts without sufficient compensation for employees and the jobless.

This topic has never in fact been tackled from a gender point of view, although in France flexibility is accompanied by increasing part-time work (the great majority of which is done by women) and also by the development of parental allowances (which are only taken up by women!). The issues of returning to employment or changing to full-time work do not seem to be addressed, whereas they are in other debates. **Gender is a blind spot**<sup>5</sup>. No one wonders officially about the impact of these changes on the employment conditions of women. Is there not a risk of consolidating certain forms of discrimination, while elsewhere progress on gender equality is advocated? Most of the debates and undertakings in France concerning employment tend to ignore the gender dimension, but at the same time (within the same Ministry) advocate measures for promoting gender equality – separately from the general measures. Thus gender mainstreaming is not applied concretely.

The main angle of flexibility dealt with here is that of the **employment contract** – how can French constraints regarding termination of contracts be made more flexible, while at the same time maintaining a minimum amount of security for employees? This is the question that is generally posed. Other aspects of flexicurity are also referred to, but they lead to fewer reactions – activating the labour market via incentives for returning to employment, by introducing, for example, the possibility of combining minimum social benefits with pay during a given period of time **ou l’application du RSA** ; reform of social protection (pension reforms and revision of unemployment benefits, etc.); life-long training. Thus, we can pinpoint two topics, which have marked the period and are contradictory, namely “modernising the employment contract” and “Individual Right to Training” (DIF)<sup>6</sup>.

---

Press. Gautié J., Gazier Bernard, 2003, « Equipping market for people: transitional labour markets as the central part of a new social model », SASE, Conference 2003, Aix-en-Provence. Gazier Bernard, 2003, *Tous « sublimes »*. *Vers un nouveau plein-emploi*, Paris,

4One of the most recent ones: Cahuc Pierre, Kramarz Francis, 2004, *De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport aux Ministres de l’Economie et de l’Emploi, La documentation Française, novembre.

5 As far as we know, the exception is the work of Gender and Labour Market specialists, who have participated in a controversy in the edition of the journal, « Travail, genre et Société », which is due to be published in April 2008.

6 DIF: Droit individuel de formation

**The new law on modernising the labour market** (july 2008). **This law (qui s'appuie sur l'accord de janvier 2008)** does, in fact, concern the new concept of French “flexicurity”, even though this term is not used. The aim is to offer flexibility to companies compensated for by new guarantees for employees... Is this really the case? Firstly, the length of the **probationary period** is increased (to 4 months for manual and clerical workers and to 8 months for managerial and professional staffs). This will enable companies to be more flexible after the abolition of the New Recruitment Contracts (CNE)<sup>7</sup> (that do not require giving reasons for terminating the contract). With respect to “rendering termination of employment contracts secure”, the employers' organisation (MEDEF)<sup>8</sup> obtained the creation of two new ways of terminating contracts by mutual agreement: “termination by negotiated agreement” (by simple agreement between the company and the employee concerned) and, for professional and managerial staffs, “termination after carrying out a defined assignment that is set out in the contract”, which is another name for the “mission contract” that the MEDEF has been demanding for years. Once these separations by mutual agreement have been authorised, no appeal to the courts is possible. Thus, “rendering career paths secure” is reduced to rendering unemployment secure... The unions wanted to limit their impact by demanding that “termination by negotiated agreement” should be described as a form of dismissal and only authorised by a member of the employment tribunal. The employers refused and preferred authorisation to occur if there was no reaction from the labour inspectorate within 15 days. (This is why the CGT refused to sign the agreement). As for “mission contracts”, the only “victory” of the unions was to have them defined as fixed-term contracts, rather than permanent ones, the former being paradoxically a little more favourable to employees (providing an insecurity bonus and a guaranteed length of contract...). The future will tell whether these new forms of termination will be widely used or not. The more positive terms used in the agreement - such as “permanent contracts are the normal and general kind of employment contract”, “responsible use of fixed-term contracts and temporary agency work” and “forward-looking employment and skills management” (human resources planning) – do not limit the real risks of the agreement. The unions, which signed the agreement, are pleased about the concessions won regarding the “**portability**” of **individual rights** when changing employer. But this progress is limited to partly maintaining top-up health insurance cover for six months after the termination of the contract and the possibility of transferring unused rights to **Individual Right to Training**, to a new employer with the latter's agreement. The agreement just states that it is necessary to provide compensation for employees, whose contracts have been terminated by mutual agreement, and “provide better benefits for shorter periods”. However, there is no indication – on the contrary – that the security of income of the jobless will be improved after the next UNEDIC<sup>9</sup> (unemployment insurance system) negotiations. In all, although flexicurity may – in the abstract - seem seductive for some people, it means flexibility for employees and security for companies.

---

7 CNE: Contrat nouvelle embauche. It applied to companies with fewer than 20 employees and did not require reasons to be given for terminating the contract in the first two years.

<sup>8</sup> MEDEF: Mouvement des entreprises de France (Movement of French Enterprises)

<sup>9</sup> UNEDIC: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (National Union for Employment in Industry and Commerce)



## A 4.5 - Summary grids

### Summary Grid 1 – Gender Specific Policies

POLICY INITIATIVE	PRIORITY		STATUS of the policy initiative				ADEQUACY of the policy initiative			EXPECTED IMPACT			
	High	Low	1	2	3	4	ade-quate	partly ade-quate	not ade-quate	Full	signi-ficant	partial	none
<b>Loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale</b>	X				X	X	X					X	
<b>Conférence nov 2007 : réduction des écarts de salaire</b>	X		X					X			X		
<b>Label égalité</b>		X			X	X		X				X	
<b>Charte parentalité</b>		X	X					X					X

Legend. *Priority*: assess the priority of a given policy initiative with respect to: areas significant for gender equality, country specific recommendations and points to watch.

*Status of policy initiative*: 1 announced; 2 enacted; 3 implemented; 4 evaluated.

### Summary Grid 2 – Employment Policies

POLICY INITIATIVE (by policy area)	STATUS of the policy initiative				GENDER MAINSTREAMING of the policy initiative			GENDER IMPACT ASSESSMENT		
	1	2	3	4	ade-quate	partly ade-quate	none	negative	Neutral	positive
<b>1. Attract and retain more people in employment (GLs 18, 19, 20)</b>										
Loi sur les droits et devoirs des chômeurs		X					X	X		
Le RSA	X						X	X		
<b>2. Improve the adaptability of workers and enterprises (GLs 21 and 22)</b>										
Loi de rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail		X					X	X		
<b>3. Increase investment in human capital through better education and skills (GL 23 and 24)</b>										
Individual rights to training (DIF)			X	X		X			X	
<b>4. The General Labour Market Situation and Flexicurity (GL 17)</b>										
Loi de modernisation du marché du travail		X					X	X		

Legend. *Status of policy initiative*: 1 announced; 2 enacted; 3 implemented; 4 evaluated.

## **PART B.**

### **B.1. Overview of NRP**

#### *i) Structure and themes of whole report and of employment chapter*

Le NRP français 2008-2010 comprend 64 pages (plus une annexe) découpé en trois axes dont le premier « croissance durable, innovation et développement des entreprises » représente la moitié. L'axe consacré à l'emploi, intitulé « des opportunités pour tous » s'est réduit par rapport au plan précédent (15 pages). Enfin, le dernier chapitre porte sur la « soutenabilité des finances publiques », il traite de la protection sociale (notamment du système de retraite, de l'allongement de l'activité...). Autrement dit, le plan adopté ne suit plus les lignes directrices habituelles, même si une lecture détaillée permet de repérer de nombreuses mesures concernant chacun des axes de la stratégie de Lisbonne.

Ce programme est une accélération des mesures envisagées et menées dans le PNR précédent : près de 100 mesures y sont annoncées, de vastes réformes en faveur de la croissance ET de l'emploi, avec une volonté d'une forte maîtrise des dépenses publiques et une rationalisation des institutions y sont proposées. Il est cependant fait mention de principes de « bonne gouvernance » à travers « l'implication et l'adhésion de l'ensemble des acteurs du changement » (p.0), avec une volonté d'afficher une collaboration étroite entre l'Etat, et les organisations syndicales et patronales. Il est cependant rappelé que les réalisations envisagées sont soumises à l'effet de la crise financière (déclenchée en octobre 2008, au moment de la rédaction finale du rapport) et de leur conséquences sur l'économie réelle.

- Le chapitre consacré à la croissance durable, de loin le plus important, est centré sur les entreprises : faciliter leur croissance, notamment les PME par un environnement réglementaire et financier plus favorable, à travers la « loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 ». Les maîtres – mots sont : croissance, concurrence, innovation. Le développement durable est aussi une priorité affirmée dans le rapport.
- Le second chapitre consacré à l'emploi s'intitule « des opportunités pour tous ». Les réformes du marché du travail se poursuivent et le rapport affirme que le chômage structurel est en recul (au moment où il a été rédigé). Mais il reconnaît des problèmes de dualité (développement de la pauvreté, précarité, chômage de longue durée, maintien d'un nombre élevé de « smicards » d'un côté et de l'autre amélioration de la situation de l'emploi). Il s'agit « d'améliorer le fonctionnement du marché du travail, favoriser l'activité et garantir le partage des fruits de la croissance ». (p. 35).
- Enfin le dernier chapitre sur la soutenabilité des finances vise l'équilibre en 2012 dans le respect du pacte de stabilité « sous réserve des circonstances exceptionnelles que nous traversons » (p. 53). Il s'agit de diviser par deux le rythme de progression des dépenses publiques, par un effort de toutes les administrations. Une révision générale des politiques publiques (RGPP) est en oeuvre : il s'agit notamment de réduire le nombre de fonctionnaires (23 000 postes supprimés par non renouvellement des départs) ; il s'agit également de réduire les dépenses de sécurité sociale, notamment en matière de santé, même si des mesures en faveur des personnes âgées dépendantes sont envisagées et qu'il est annoncé (comme prévu depuis 2007), « d'assurer à chaque famille un mode de garde adapté pour leurs enfants (mais sans reprendre le terme initial de « droit d'accueil opposable », et sans chiffrage) ; et enfin, de poursuivre les réformes de retraite avec un allongement de la durée d'activité pour tous les régimes (public et privé) ; la suppression à terme de la dispense de recherche d'emploi (qui s'appliquait à 58 ans) pour favoriser l'emploi des seniors...

#### *ii) Relationship between employment chapter and economic chapters*

Le rapport insiste sur les synergies entre la croissance économique et l'emploi, via une maîtrise des dépenses. Toutes les réformes en matière d'emploi sont liées au contexte de

rationalisation et de réformes actuelles. « Les réformes sont complémentaires : les évolutions structurelles stimulées par les réformes sur le marché des biens, comme les créations ou le développement de nouvelles entreprises, ne peuvent avoir lieu que sur un marché favorisant la mobilité et garantissant une meilleure sécurisation des parcours professionnels » (p. 35).

Mais notre analyse est plus nuancée : l'emploi apparaît comme une résultante de choix économiques de rationalisation et non comme une priorité, ce qui supposerait des dépenses supplémentaires, dans l'objectif d'atteindre notamment l'égalité. Les mesures emploi que nous allons développer par la suite sont dans une optique « libérale » : il s'agit surtout de favoriser l'activité de catégories exclues du marché du travail par une réorientation des incitations financières, par une obligation plus stricte d'accepter un emploi... ces mesures portent essentiellement sur l'offre de travail et non sur la demande des entreprises, avec certes des contre-parties (comme « la sécurisation des parcours »). Les chapitres de finances publiques et de compétitivité des entreprises prédominent sur l'objectif emploi qui sera au mieux une résultante d'une reprise (hypothétique) de la croissance. D'ailleurs, dans le chapitre 3, les mesures visent la réduction du nombre des fonctionnaires et des réformes plus strictes en matière de retraites, ce qui va pénaliser encore le marché du travail et en particulier les femmes. On relève ici des contradictions et des tensions entre ces objectifs : d'un côté (le plus développé) on avance vers une rationalisation et des restrictions de certains avantages sociaux, de l'autre on prône (très peu) l'égalité, la lutte contre le chômage et les inégalités, notamment l'exclusion et la précarité, mais sans impliquer l'acteur principal de ces processus : l'entreprise.

C'est aussi le cas dans la méthode employée : le rapport met en place des mesures critiquées par les syndicats et certaines catégories (notamment les enseignants : réduction des effectifs publics, allongement des durées d'activité, remise en cause des 35h...), tout en appelant à un dialogue social renouvelé et renforcé (nouveau principe de représentativité syndicale appuyé par les deux premières confédérations (CGT et CFDT)).

### ***iii) Visibility of gender including evidence of gender mainstreaming, gender specific policies, use of gender disaggregated statistics***

Depuis deux PNR, la tendance est en France à une réduction des questions consacrées à l'égalité hommes / femmes. Il n'y a plus par exemple de données statistiques sexuées (alors qu'elles existent voir la partie A). Ceci est d'autant plus paradoxal que des résultats positifs ont eu lieu (hausse du taux d'emploi des femmes, baisse des écarts de chômage...). Le fait que le PNR n'en rende pas compte est révélateur de la place désormais accordée à cette thématique dans le positionnement de la France dans la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Seul, le thème des écarts de salaire sera traité (mais en une demi-page). Ce « silence » est assez contradictoire avec la réalité car le gouvernement a entrepris divers chantiers et annonces en matière d'égalité qui n'apparaissent pas dans le PNR : depuis la conférence de novembre 2007, le rapport de situation comparée des hommes et des femmes a été modifié (ceci est dit en une ligne dans le PNR) ; une conférence avec les partenaires sociaux aura bien lieu, d'après nos informations personnelles, sur le temps partiel subi ; des mesures de sanctions auprès des entreprises concernant les écarts de salaires vont être effectivement adoptées début 2010 ; les modes d'accueil vont faire l'objet d'un effort (reporté à l'horizon 2010 ou peut-être même 2012) ; la Constitution a modifié un article à propos de la possibilité de favoriser le sexe sous-représenté dans le champ économique et social (direction des entreprises, élections professionnelles...). Cependant, la politique en matière d'égalité est aussi contradictoire puisque des mesures de restriction des instances chargées de l'égalité sont envisagées dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (suppression du ministère de la parité)

Enfin, comme nous l'affirmions dans le rapport précédent, l'approche transversale de l'égalité est totalement absente.

## **B.2. Adequacy of policy approach to meet challenges of gender equality and Lisbon project**

### *i) Setting of national targets (employment, older workers, gender pay gap, childcare, etc.)*

Les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et à Barcelone (en matière de childcare) ne sont pas repris dans le PNR français.

- Seul l'objectif en matière **d'emploi des seniors** est mentionné, mais comme un mauvais résultat : « l'objectif chiffré par la stratégie de Lisbonne est d'atteindre à l'horizon 2010 un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans. Le taux d'emploi des seniors en France (38,3% en 2007) demeure inférieur à celui de la moyenne européenne (44,7% pour l'UE-27) et de l'objectif fixé. » (p.42). Des mesures pour l'emploi des seniors sont rappelées et renforcées (plan pour l'emploi des seniors avec renforcement du suivi des demandeurs d'emploi seniors ; restriction des recours aux pré-retraites d'entreprise...)

- **Mais paradoxalement, alors que la France a atteint pour la première fois l'objectif de Lisbonne de 60% de taux d'emploi pour les femmes, ce fait n'est pas rappelé dans le PNR !** Tout se passe comme si cette progression des taux d'emploi féminins ne relevait pas d'un objectif de la politique de l'emploi française et se produisait « par hasard ». Il y a en effet peu de mesures visant directement à favoriser l'emploi des femmes, si ce n'est les besoins récents de l'économie en matière de service (nettoyage, commerce et aides à la personne). Or ces secteurs sont très largement féminisés, mais n'offrent pas une qualité de l'emploi suffisante (précarité, temps partiel court, horaires atypiques, salaires très faibles, conditions de travail difficiles mais pénibilité peu reconnue et visible...).

- De même, les niveaux de **modes d'accueil** qui entrent dans les objectifs de Barcelone (33% pour les enfants de moins de 3 ans et 90% au dessus) ne sont pas non plus rappelés.

- Seuls **les écarts de salaires** font l'objet d'une attention particulière (alors qu'il n'y a pas d'objectifs chiffrés européens). Tout d'abord, les écarts (18,9% en moyenne et 23,1% pour les cadres) sont évalués au-dessus des indicateurs européens habituellement repris car ils se basent sur les salaires mensuels moyens (dont le temps partiel). Des mesures sont ici reprises de la loi du 23 mars 2006 et complétées. Sur ce point, les mesures concrètes semblent adéquates puisqu'elles renforcent le contrôle sur l'application de la loi (qui est le vrai problème en France) avec un renforcement du rôle des inspections du travail. Des sanctions sont rappelées et prévues à l'horizon de la fin 2009, pour les entreprises qui « n'auront pas transmis de plan de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (p.45). Ceci devrait inciter les entreprises à effectivement fournir des informations chiffrées dans ce domaine et traiter ce thème des inégalités de salaire. Mais différentes critiques ont déjà été formulées par rapport à l'objectif de résorption (et pas seulement de réduction !) des écarts de salaire : si les entreprises fournissent ces données, rien ne garantit que les écarts réels soient pris en compte (salaire de base, sans les primes, pas de prise en compte du déroulement de carrière...). Nous avons déjà montré que beaucoup d'accord signés sur ce thème faisaient le constat suivant : en dehors de l'ancienneté, il n'y a pas d'écart de salaire par catégorie moyenne (ou très faible). Par ailleurs, la taille des entreprises joue beaucoup dans ce domaine : on peut supposer que dans les grandes, ce thème sera effectivement traité et discuté entre partenaires sociaux, mais pas dans le cas de PME où les femmes sont nombreuses, mais les syndicats quasi-absents : comment prendre en compte cette dimension ? Un document

simplifié pour les entreprises de 50 à 300 salariés a été élaboré. Il sera intégré au document unique que fournissent ces entreprises et cela risque de « noyer » l'enjeu de l'égalité. L'attribution de moyens spécifiques aux PME (à partir des pénalités éventuellement collectées dans le cadre des sanctions) auraient permis peut-être de mieux prendre en compte la question des petites entreprises. Mais visiblement ces fonds seront « destinés aux entreprises souhaitant engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois » (p. 45). Ne risque-t-on pas de financer des entreprises déjà « partantes » et suffisamment saines pour prendre en charge cette réduction des écarts ?

## *ii) Overall assessment of adequacy of the approach given the employment and gender equality challenges*

Les différentes mesures de l'emploi ne répondent pas à l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. Même si de façon ouverte, directe, on ne repère pas une intention délibérée de discrimination ou de précarisation de la situation des femmes, certaines mesures pourraient avoir des effets négatifs indirects, à terme. Faisons un tour d'horizon des dispositifs proposés dans le PNR (qui ont déjà été pour la plupart présentés dans la partie A de ce rapport).

**1. Améliorer le fonctionnement du marché du travail** : ce premier volet comporte des mesures institutionnelles (comme la fusion de l'ANPE et de l'Unedic dans un « pôle emploi ») qui n'ont pas d'incidences directes sur l'emploi des femmes, au contraire (cette fusion pourrait faciliter le suivi des demandeuses d'emploi). En revanche, il est confirmé l'introduction du principe de « **l'offre raisonnable d'emploi** »<sup>10</sup>. La loi sur les droits et devoirs des demandeurs d'emploi du 1<sup>er</sup> Août 2008 définit « le projet personnalisé du demandeur d'emploi ». Ce projet précise le type de recherche d'emploi (qualifications, salaire, zone géographique, situation familiale...). « La loi du 1<sup>er</sup> Août 2008 contraint le demandeur d'emploi à élargir la zone géographique de sa recherche d'emploi et à limiter ses prétentions salariales, afin d'accroître ses chances de retrouver rapidement un emploi » (p. 38). Nous avons expliqué le principe qui est ici confirmé : après 3 mois de recherche, le demandeur d'emploi devra accepter un emploi d'un salaire inférieur de 5%. Au bout de 6 mois, 20% de baisse de salaire et jusqu'à deux heures de transport par jour ; après un an, un salaire équivalent à ces indemnités de chômage devra être « acceptable ». Au bout de deux refus, les indemnités seront suspendues. Cette mesure est présentée avec des avantages pour les demandeurs d'emploi : accompagnement plus personnalisé, droit de refuser 2 emplois au lieu d'un seul jusqu'à présent. Mais on peut y voir un contrôle accru des demandeurs d'emploi, une volonté de leur faire accepter un emploi en deçà de leurs compétences (d'autant plus que la règle du refus d'un emploi n'avait jamais été appliquée). Par ailleurs, **les femmes demandeuses d'emploi pourraient être les plus touchées par cette mesure** : la distance suppose des moyens de transport adéquats et des modes d'accueil des enfants à proximité et compatibles en termes d'horaires (alors que la plupart sont peu flexibles). De même s'il y a un refus d'emploi de la part de chômeuses, c'est peut-être en raison d'un problème de garde. Rien n'est dit sur le « genre » des demandeurs d'emploi et sur leur véritable contrainte familiale. Alors qu'il y a quelques années, les chômeuses en formation notamment pouvaient bénéficier d'une aide à la garde d'enfants, rien n'est plus mentionné sur ce sujet...

« **Assurer la mobilité des travailleurs, sécuriser les parcours professionnels** » : nous avons déjà eu l'occasion de présenter la « flexicurité à la française » : suite à un accord interprofessionnel de janvier 2008 (non signé par la CGT, premier syndicat), une loi du 12 juillet 2008 sur la « modernisation du contrat de travail » a ouvert de nouvelles possibilités de

---

<sup>10</sup> Notons qu'auparavant la France parlait d'offre valable d'emploi

souplesse dans la rupture de contrat de travail (rupture dite conventionnelle). L'avantage est de raccourcir les délais de rupture, de n'attendre que l'avis sous quinzaine du directeur départemental du travail. Le montant des indemnités est fixé de gré à gré. Par ailleurs un nouveau contrat de mission pour les cadres sous forme de CDD (de 18 à 36 mois) est créé (voir le détail partie A). Ces éléments favorisent la flexibilité pour l'entreprise, avec en contre-partie, des nouveaux outils de « sécurisation des parcours professionnels pour les salariés » : négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; accès renforcé à la formation tout au long de la vie et à la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ; et « portabilité » de certains droits en cas de licenciements : garanties des droits au DIF (droit individuel de formation de 20h annuels) ; maintien pendant 3 mois de la couverture complémentaire. Nous avons déjà eu l'occasion de montrer que ces dispositifs sont totalement « aveugles » au genre. Ces souplesses dans les ruptures de contrat de travail concernent essentiellement les emplois de cadres et ingénieurs où les femmes sont sous-représentées. En revanche, on peut considérer que le maintien des droits à la formation, le développement de la formation tout au long de la vie et la VAE sont des avantages dont pourront bénéficier tout particulièrement les femmes.

**Renforcer la formation professionnelle tout au long de la vie** : réformer la formation professionnelle par une meilleure implication de tous les acteurs (y compris régionaux) ; augmenter le nombre d'inscrits en formation continue (passer de 333 000 à 400 000 en 2010 ; augmenter la part des demandeurs d'emploi (surtout jeunes et seniors)). Ce volet important devrait indirectement concerner des femmes, mais rien n'est dit sur cette dimension.

2. **Favoriser l'activité** : l'objectif de ce volet est multiple (et même contradictoire du point de vue du genre) : il s'agit d'accroître l'attractivité du travail (loi TEPA) ; faciliter l'emploi de seniors ((2 pages) ; favoriser l'emploi des jeunes ; **assurer l'égalité professionnelle homme-femme (une demi page)** ; améliorer les conditions de travail ; attirer les travailleurs étrangers.

On le voit, l'égalité est traitée (pour la seule et unique fois du rapport) dans un chapitre, au côté des seniors, des jeunes et des étrangers... L'on revient à une vision « catégorielle » de l'égalité et non transversale, puisqu'à aucun moment de ce chapitre, on parlera des « doubles discriminations » (femmes seniors, jeunes femmes ou étrangères).

**La Loi TEPA** (travail, emploi, et pouvoir d'achat) prévoit, comme nous l'avons exposée en partie A, un développement et une incitation financière aux heures supplémentaires, donc une remise en cause implicite de la RTT. Nous avons eu l'occasion de montrer que les femmes ont été largement favorables à la RTT, que celles qui souhaitaient effectivement « travailler plus pour gagner plus » étaient à temps partiel et ne bénéficieraient pas de la loi TEPA... Le développement des heures supplémentaires pour les postes à temps plein est en revanche incompatible avec les contraintes de la vie familiale que supportent majoritairement les femmes. Ces dimensions ne sont absolument pas évoquées dans le PNR...

**Le plan senior** est renforcé (accompagnement des demandeurs d'emploi seniors ; restriction des préretraites ; incitation au prolongement de l'activité ; suppression de la dispense de recherche d'emploi...). A aucun moment, il est question des difficultés rencontrées par les femmes seniors, alors même que leur durée de cotisation est insuffisante du fait d'interruption d'activité dans leur carrière... et qu'un accompagnement spécifique devrait être introduit... Il en va de même pour **les jeunes**, car le sur-chômage des jeunes filles restent très élevé (aucune donnée chiffrée n'est fournie) ; de même les mesures d'emplois aidés comme le CIVIS

(contrat d'insertion dans la vie sociale) devrait accompagner jusqu'à 800 000 jeunes à l'horizon 2010, mais rien n'est dit sur la part des jeunes filles dans ce dispositif, alors que dans les PNAE des années 2000, ce type de données était sexué... et présentait un objectif en faveur des femmes.

**Assurer l'égalité professionnelle** : nous avons déjà eu l'occasion de présenter les 3 volets sur les écarts de salaires, qui sont pertinents, mais nous pouvons regretter qu'aucunes autres mesures comme : l'accès à l'emploi ; la mixité des formations et des dispositifs publics ; l'articulation vie familiale et professionnelle ; les retraites, le temps partiel imposé ne soient abordées ici.

3. **Assurer un meilleur partage des fruits de la croissance** : parmi les différents volets de cette section, le principe de « **rénover la négociation salariale** » est traité. Il s'agit de renforcer les négociations de branche sur les bas salaires (dont les minima sont parfois non conformes car en dessous du SMIC). Ces mesures vont dans le bon sens car désormais les ¾ de ces minima conventionnels sont « au norme » ; or ils touchent à 80% des femmes pour qui les déroulements de carrière sont très faibles. En revanche, rien n'est dit sur la prise en compte des questions d'égalité salariale lors de ces négociations. Pourtant, des mesures prévues de longue date (loi de 2001) entrent en vigueur : lors de la procédure d'extension des accords, le ministère du Travail est amené à formuler des observations en cas d'insuffisances des accords sur le sujet et/ou absence de véritables mesures concrètes. **Le refus d'extension ou le renvoi à la négociation ont été envisagés pour des accords insatisfaisants.** Les négociations doivent se faire sur la base des informations contenues dans le rapport de situation comparée (RSC) dont nous avons déjà parlé.

Le premier point de cette section porte sur « **la lutte contre la pauvreté et l'exclusion** » dans lequel figure le **Revenu solidaire d'activité (RSA)** présenté dans la partie A. L'objectif, rappelons-le, est de rendre le travail plus attractif que l'inactivité par un revenu supplémentaire maintenu et assuré lors de la reprise d'un emploi (et de se substituer aux autres minima existants (RMI notamment)). Il est mentionné dans le PNR que dans les zones test le RSA a permis un accroissement de 30% des retours à l'emploi pour les bénéficiaires du RSA. Or rien n'est dit sur le type d'emploi retrouvé (temps partiel ? ; conditions d'emploi...). Ici, nous avons déjà souligné les risques potentiels de voir « les trappes à précarité » se développer si un accompagnement sur le type d'emploi, sa durée, les modes d'insertion et de recherche d'emploi ne sont pas mis en place en parallèle. Autrement dit, on ne peut ramener l'énorme question de la « pauvreté laborieuse » (c'est-à-dire des personnes qui travaillent tout en restant en dessous du seuil de pauvreté) à la seule question de l'incitation financière. Certes, gagner plus est vital pour ces personnes mais ce n'est pas la seule raison de leurs difficultés d'insertion, notamment lorsqu'il s'agit de mères de famille, parfois en situation monoparentale.

Enfin, un dernier volet porte sur « **la lutte contre les discriminations** » qui va dans le bon sens. La prise en compte de toutes les formes de discrimination est réaffirmée dans ce PNR et c'est d'ailleurs le rôle de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité (HALDE). Suite au lancement d'une charte de la diversité (en 2006) à l'initiative d'entreprises (près de 2000 signatures), un label diversité vient de voir le jour. Ce label sera attribué aux entreprises selon différents critères par une commission mixte (Etat, partenaires sociaux et association nationale des DRH (ANDRH)). Pour avoir suivi ce processus, nous pouvons regretter un seul point dans cette démarche : du fait qu'il existe déjà un label égalité en France (signé par seulement 44 entreprises et dont il n'est pas du tout question dans le

PNR), ce nouveau label diversité qui intéresse déjà près de 400 entreprises, « exclut le genre » parmi les formes de discriminations. Aucune passerelle n'a été proposée entre les 2 labels, alors que l'on sait que le genre est transversal, qu'une politique de diversité suppose d'intégrer toutes les formes de discrimination... Un préalable à l'obtention du label diversité aurait pu supposer le respect de la loi en matière d'égalité femmes – hommes par l'existence d'un processus en faveur de l'égalité (négociation, accord, charte, label...)

*iii) Checklist on gender equality and gender mainstreaming*

**Grid 3 – Gender equality and gender mainstreaming in 2008 NRP**

	In NRP	In empl. chapter	Comments (including comparison to past cycle. 2005-2007)
References to gender (frequent, some, infrequent, no reference)	no	some	C'était déjà le cas dans le rapport précédent : il y a de moins en moins de références à l'égalité
Use of gender disaggregated statistics (good, limited, very limited, none)	none	Very limited	Ceci est surprenant car ces données existent et sont désormais publiées chaque année en France (« chiffres clés de l'égalité » ou encore « regards sur la parité »..).
Evidence of gender mainstreaming of policies (good, limited, very limited, none)	none	Very limited	Nous avons déjà alerté sur l'absence d'une approche GM dans le rapport précédent, alors que des mesures concernant les différents axes en matière de l'emploi ont des répercussions sur l'emploi des femmes
Evidence of gender auditing/evaluation of policies (good, limited, very limited, none)	none	none	Nous avons également souligné que de nombreuses mesures sur l'égalité (non présentes dans ce rapport) devaient faire l'objet d'évaluation, mais il n'en est rien
Setting of national targets for women's employment (yes/no - give rate plus year-if applicable)	no	no	Il n'y a aucun affichage du respect des objectifs chiffrés en matière d'égalité de Lisbonne ou Barcelone. Pourtant la France a des bons résultats statistiques en matière de genre : <b>atteinte de l'objectif de 60% du taux d'emploi des femmes, réduction du genre gap de chômage.</b>
Give details of any other gender specific targets set			
Childcare targets (yes/no - give details if applicable)	no	Juste une référence en fin de rapport pour « assurer à chaque	Alors que l'annonce de la création de 350 000 places d'accueil nécessaires avait été faite et était mentionnée de façon conséquente dans le précédent PNR, aucune référence ne figure dans le nouveau PNR.



		famille un mode de garde adapté »	
Policies to close gender gaps (yes/no - specify whether for employment, unemployment and/or pay)	no	Yes only on pay	
Evidence of involvement of equality bodies or NGOs dealing with gender issues in NRP- (yes/no/not specified – if yes give brief details)	no	no	On est en régression sur ce point : le Ministère de la parité a été supprimé (il y a une Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité <i>et</i> du handicap...), les services décentralisés des droits des femmes sont menacés... En revanche, la Halde prend une place plus conséquente mais ne traite pas seulement de l'égalité (toutes les discriminations et surtout selon l'origine)
Reference to CSR of PTW (yes/no/not relevant)	Not relevant	Not relevant	
Reference to European Pact for Gender Equality (yes/no)	no	no	

#### Grid 4 – Summary of Gender mainstreaming of policy measures and expected Gender Impact Assessment

	NRP coverage of policy initiatives			DESCRIPTION of policy initiative (including comment on <b>gender mainstreaming</b> in the NRP)	MAIN STRATEGIC (yes/no)	COMMENT (expert evaluation of the impact of the policy initiative on gender)	GIA (positive, neutral, negative)
	1	2	3				
<b>1. Attract and retain more people in employment (GLs 18, 19, 20)</b>							
Loi sur droits et devoirs des demandeurs d'emploi		X		Obligation d'accepter une « offre d'emploi raisonnable » (arrêt d'indemnisation au bout de 2 refus d'emploi, y compris avec baisse de salaire, et jusqu'à 2h de transports par jour). <b>Pas de commentaires dans le PNR sur le GM</b>	no	Cette mesure peut défavoriser la situation des demandeuses d'emploi notamment mères (contraintes horaires, baisse de revenu...).	negative
Le revenu solidaire d'activité		X		Complément de revenu (et remplacement du RMI) en fonction du salaire perçu lors d'une reprise d'un emploi pour rendre le travail plus attractif que l'inactivité. <b>Aucune analyse en termes de genre</b>	no	Ce dispositif permet à des personnes sans emploi de reprendre une activité mais peut se traduire par des emplois à temps partiels très courts et par une « trappe à précarité » dont seraient victimes en premier lieu les femmes si des mesures d'accompagnement vers l'emploi ne sont pas proposées..	negative
Favoriser l'égalité homme - femme		X		Simplifier le rapport de situation comparé et le rendre vraiment obligatoire (contrôle par les directions du travail) ; annonce de sanctions financières en cas d'absence de plan de résorption des écarts de salaire (pour janvier 2010).	yes	Ces mesures devraient avoir un impact sur la réductions des écarts de salaire et surtout sur la mobilisation des entreprises (craintes des sanctions). Mais les PME ne seront pas forcément plus accompagnées qu'auparavant si les fonds dégagés ne leur sont pas attribués.	positive
<b>2. Improve the adaptability of workers and enterprises (GLs 21 and 22)</b>							
La loi TEPA		X		Dans cette loi, un volet concerne la libéralisation des heures supplémentaires (et la remise en cause implicite de la RTT). <b>Rien n'est dit sur les effets de genre de cette mesure</b>	no	Les femmes à temps partiels courts ne bénéficieront pas de cette mesure, tandis que celles qui pourraient éventuellement faire des heures supplémentaires (femmes cadres à temps complet...) ont des contraintes horaires fortes qui ne sont pas prises en compte ici.	negative
Renforcer l'obligation de négocier les inégalités de salaires au niveau des branches et des entreprises			X	Parmi les mesures sur l'égalité hommes – femmes, figure la volonté d'impliquer davantage les partenaires sociaux à négocier	yes	Cette mesure existe depuis la loi de 2001 mais a eu pu d'effet ; le renforcement du contrôle est positif	positive
<b>3. Increase investment in human capital</b>							

<b>through better education and skills (GL 23 and 24)</b>						
Sécurisation des parcours professionnels (dans le cadre de la loi de modernisation du contrat de travail)		X	Négociation sur la gestion prévisionnelle des compétences; renforcer la VAE et le DIF (droit individuel à la formation)	no	Des effets positifs pourront être observés en matière d'égalité, mais ceci n'est pas intégré à la démarche	positive
Renforcement de l'accès à la formation tout au long de la vie			X Augmenter le nombre de stagiaires de la formation continue	no	Idem : Des effets positifs pourront être observés en matière d'égalité, mais ceci n'est pas intégré à la démarche (pas de femmes dans le public « cible », plutôt les seniors et les jeunes)	neutral
<b>4. The General Labour Market Situation and Flexicurity (GL 17)</b>						
Loi de modernisation du contrat de travail		X	Nouvelles possibilités d'assouplissement de rupture de contrats de travail en contre-partie de « portabilité » de certains droits en cas de licenciement	no	Aucune évaluation sur le public concerné par ces nouveaux « contrats » a priori plutôt des hommes (cadres ingénieurs) ; en revanche les contre-parties de « sécurisation des parcours » pourront être plus favorables aux femmes	neutral

Legend. *NRP coverage of policy initiative*: 1 Not in NRP, but discussed by expert in Part A; 2 In NRP and discussed in Part A; 3 In NRP but not discussed in Part A.

### B. 3. Example of policies

Identification of five highs (examples of policies favouring gender equality) and five lows (examples of policies not favouring gender equality) (with policy area specified)

<b>Up to five examples of policies likely to promote gender equality/ evidence of gender mainstreaming</b>	<b>Up to five examples of policies likely not to promote gender equality or of absence of gender mainstreaming</b>
1.rapport situation comparée H/F	1. Offre raisonnable d'emploi
2.reduction écarts de salaires	2. TEPA (heures supplémentaires)
3. développement de la validation des acquis de l'expérience et de la formation, « sécurisation des parcours professionnels »	3. RSA
4. développement des modes d'accueil	4. flexicurité (assouplissement du contrat de travail)
5.	5.

### B. 4. General summary

Le PNR 2008 développe aucune approche intégrée de l'égalité, à l'image des deux programmes précédents... Certes, des mesures en faveur de l'égalité sont présentées mais elles sont limitées aux inégalités de salaire et ne portent pas sur les autres formes d'inégalités (emploi, chômage, formation, lutte contre la ségrégation...). Même la question des modes d'accueil qui faisait l'objet d'un chiffrage dans le PNR précédent est à peine évoquée et sous l'angle de la famille non de l'égalité. Pourtant en France, d'autres mesures sur l'égalité existent mais ne sont pas reprises ici. En revanche, de nombreux dispositifs de politique de l'emploi pourraient renforcer les inégalités sur le marché du travail, car elles n'intègrent pas la perspective du genre. Le cas typique est le RSA, mesure qui paraît socialement équitable et devrait permettre à de nombreux exclus de revenir sur le marché du travail, mais qui risque de renforcer les « trappes à précarité ». Du fait d'une absence totale de GM, on est dans une situation contradictoire entre la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité, d'un côté ; et le développement de dispositifs perçus comme neutres et ayant en réalité des effets discriminants indirects à l'égard des femmes, de l'autre.