

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

Rapport final

octobre 2009

Rachel SILVERA

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'

A.1. EXECUTIVE SUMMARY

La crise financière et désormais économique traverse toute l'Europe. En France, les indicateurs sont tous au rouge, que ce soient l'emploi, le chômage et la croissance, même si par rapport à nos voisins, il semble que le système résiste un peu mieux.

Selon l'Insee, le PIB va reculer de 3% sur 2009, le chômage repasser le cap des 10% (10,1%) alors qu'il baissait régulièrement et était passé en dessous des 8%. On estime que les pertes d'emploi vont atteindre 700 000 en 2009 : 243 000 dans l'industrie, 51 000 dans le BTP et 404 000 dans le commerce et les services (y compris l'interim).

Autrement dit, il s'agit avant tout des secteurs dominés par l'emploi masculin. Peut-on penser alors, que les femmes seront préservées par la crise économique comme on le dit en France, ou sont-elles au « bord de la crise économique » (Milewski, Perivier, 2009) ?

En réalité, rien ne nous dit que l'emploi des femmes sera épargné : en premier lieu, en dehors de l'intérim plus masculin, on risque de voir se développer la précarité des autres statuts d'emploi très féminisés (temps partiel, CDD...). Ces fins de contrats risquent donc de toucher bien davantage les femmes mais de façon moins visible : à la différence du secteur automobile largement médiatisé, personne ne songe à montrer les risques de l'accroissement du sous-emploi (parce qu'il est à dominante féminine) et se traduit surtout par une baisse du temps travaillé moins visible qu'une perte d'emploi stable.

Par ailleurs, certains secteurs des services commencent à connaître la crise : dans le secteur marchand surtout, les services aux entreprises (en réaction au recul de l'industrie) connaissent une chute importante ; le commerce et les services aux particuliers (hôtel-restauration), secteurs féminisés, sont également atteints. Seuls les services non marchands résistent pour le moment... (éducation et santé).

Face à la dégradation du marché du travail, le gouvernement a décidé de faire de l'emploi sa priorité dans la loi de finances 2010. Dans ce cadre, le gouvernement va doter la mission emploi de 2 milliards d'€ supplémentaires pour financer 360 000 emplois aidés (mesure qu'il avait supprimée en arrivant au pouvoir). Par ailleurs le « fonds d'investissement social » (FISO), proposé par la syndicat CFDT, sera chargé de coordonner l'effort de l'Etat et des partenaires sociaux avec 1,3 milliard d'€.

Mais dans ces dispositifs, pas une seule mesure ne concerne directement les femmes. Au contraire, certaines sont directement destinées à l'emploi à prédominance masculine (automobile, chômage partiel surtout industriel par exemple). En revanche, pour ce qui est des seniors et des jeunes, des efforts importants sont évoqués (qui concerneront indirectement l'emploi des femmes, comme si c'était sous-entendu). Seules quelques mesures isolées les concernent davantage : le développement des services à la personne : la prime de 200€ sera utilisée pour « soulager » les tâches domestiques et familiales largement supportées par les femmes (mais à hauteur de 20h !!) et les emplois attendus dans ce secteur (estimés à 40 000 concerneront surtout des femmes). Mais rien n'est dit sur la qualité de ces emplois, débat que nous avons déjà posé à maintes reprises. **Et surtout, rien n'est précisé, aucune évaluation sexuée de ces dispositifs n'est proposée.**

Un nouveau rapport sur l'égalité vise à mettre en application la loi de mars 2006 en prévoyant des sanctions (dont 1% de la masse salariale) pour les entreprises qui n'auraient pas mené de plan d'actions et l'introduction de quotas dans les instances de direction économiques et

sociales. Mais on propose des lois sur l'égalité indépendamment de l'emploi ; on n'applique plus en France une démarche de GM qui supposerait d'observer avant même de lancer une mesure ces effets éventuels sur l'emploi des femmes. Les exemples les plus importants à notre sens concernent sur les 5 dernières années le développement des emplois de service à la personne (sans politique d'égalité et de démarche visant la création d'emplois de qualité et non précaires ; le second exemple récent est celui du RSA. Ces deux dispositifs partent d'une bonne intention (création d'emploi et lutte contre la pauvreté) mais s'avèrent des pièges à l'égard des femmes.

A.2. CHANGES IN EMPLOYMENT, THE ECONOMIC CRISIS AND THE CONTEXT FOR GENDER EQUALITY

A.2.1 – Evolution of key indicators and gender equality (include monthly data where available from national sources).

La crise financière et désormais économique traverse toute l'Europe. En France, les indicateurs sont tous au rouge, que ce soient l'emploi, le chômage et la croissance, même si par rapport à nos voisins, il semble que le système résiste un peu mieux.

Selon l'Insee, le PIB va reculer de 3% sur 2009, le chômage repasser le cap des 10% (10,1%) alors qu'il baissait régulièrement et était passé en dessous des 8%. On estime que les pertes d'emploi vont atteindre 700 000 en 2009 : 243 000 dans l'industrie, 51 000 dans le BTP et 404 000 dans le commerce et les services (y compris l'interim).

L'évolution de l'emploi salarié est alarmante : d'après les données de la Dares (2009), au premier trimestre 2009, l'emploi recule de 1%. C'est surtout le fait de l'industrie et avant tout les biens intermédiaires (métallurgie, chimie) ; puis l'industrie des biens de consommation, le secteur automobile... Par ailleurs l'interim a chuté : (-15,6% au premier trimestre 2009).

Autrement dit, il s'agit avant tout des secteurs dominés par l'emploi masculin. Peut-on penser alors, que les femmes seront préservées par la crise économique comme on le dit en France, ou sont-elles au « bord de la crise économique » (Milewski, Perivier, 2009) ?

Selon les dernières données disponibles (voir les 3 tableaux ci-joints), le taux de chômage est passé de 7,6% au début 2008 à 9,1% début 2009. Cette croissance du chômage touche tous les âges mais surtout les moins de 25 ans (+2,4 points, contre + 1,1 pour l'ensemble). Même si le sur-chômage féminin existe toujours, il s'est encore réduit (0,9 points d'écart) du fait d'un accroissement plus rapide du chômage des hommes : en France les pertes d'emploi récentes ont d'abord concernés les secteurs masculins de l'industrie. Mais on note que ce sont surtout les jeunes hommes qui sont concernés (+2,8 points) et moins les hommes en emploi... pour le moment.

De même, les données du « Pôle emploi », de sources différentes, indiquent clairement que le chômage masculin a augmenté plus vite (+21,8% de 2008 à 2009 contre +8,7% pour les femmes).

Demandes d'emploi de catégorie 1

En milliers et % de variation, données CVS

	Janvier 2008	Janvier 2009	Variation
Ensemble	1 910,5	2 204,5	15,4 %
Hommes de moins de 25 ans	165,6	222,1	34,1 %
Femmes de moins de 25 ans	172,6	194,1	12,5 %
Hommes de 25 à 49 ans	654,3	785,8	20,1 %
Femmes de 25 à 49 ans	632,2	680,0	7,6 %
Hommes de 50 ans ou plus	153,8	178,1	15,8 %
Femmes de 50 ans ou plus	132,0	144,4	9,4 %
Hommes	973,7	1 186,0	21,8 %
Femmes	936,8	1 018,5	8,7 %

Source : Pôle emploi, DARES.

En réalité, rien ne nous dit que l'emploi des femmes sera épargné : en premier lieu, en dehors de l'intérim plus masculin, on risque de voir se développer la précarité des autres statuts d'emploi très féminisés (temps partiel, CDD...). Ces fins de contrats risquent donc de toucher bien davantage les femmes mais de façon moins visible : à la différence du secteur automobile largement médiatisé, personne ne songe à montrer les risques de l'accroissement du sous-emploi (parce qu'il est à dominante féminine) et se traduit surtout par une baisse du temps travaillé moins visible qu'une perte d'emploi stable.

Par ailleurs, certains secteurs des services commencent à connaître la crise : dans le secteur marchand surtout, les services aux entreprises (en réaction au recul de l'industrie) connaissent une chute importante ; le commerce et les services aux particuliers (hôtel-restauration), secteurs féminisés, sont également atteints. Seuls les services non marchands résistent pour le moment... (éducation et santé).

Les données suivantes sur les taux d'emploi sont moins élevées que celles d'Eurostat il s'agit des plus de 15 ans et non au 15-64 ans. On confirme cependant un recul des taux d'emploi plus net chez les hommes. Enfin les données sur les taux d'activité résultent des constats précédents : leur légère croissance s'explique par le chômage et non l'emploi.

Tableau 1 : Taux chômage semestriel au sens BIT par âge sexe pou 2008 et début 2009

quater.year	MEN (%)				WOMEN (%)				TOTAL (%)			
	Age			Total	Age			Total	Age			Total
	15-24	25-49	>49		15-24	25-49	>49		15-24	25-49	>49	
T1.2008	17,9	6,2	4,9	7,1	19,1	7,8	5,0	8,1	18,4	7,0	5,0	7,6
T2.2008	19,5	6,0	5,5	7,3	19,6	8,0	5,1	8,3	19,6	7,0	5,3	7,8
T3.2008	20,0	6,0	5,1	7,2	19,8	8,1	5,3	8,4	19,9	7,0	5,2	7,8
T4.2008	21,6	6,3	5,0	7,5	20,5	8,3	5,4	8,6	21,1	7,2	5,1	8,0
T1.2009 (p)	24,8	7,1	5,7	8,6	21,7	9,1	6,2	9,5	23,5	8,1	6,0	9,1

Source : Insee

Tableau 2 : taux d'emploi 2008 – début 2009

	2008T1	2008T2	2008T3	2008T4	2009T1 (p)
taux d'emploi	52,1	52,1	52,0	52,0	51,7
Hommes	57,5	57,5	57,4	57,6	57
Femmes	47,1	47,1	47,0	46,9	46,9
15-64 ans	64,8	64,8	64,7	64,8	64,5
15-24 ans	29,8	28,6	28,6	28,5	29,0
25-49 ans	83,3	83,5	83,4	83,4	82,4
50-64 ans	55,2	55,4	55,3	55,5	55,6
<i>Dont : 55-64 ans</i>	<i>41,1</i>	<i>41,3</i>	<i>41,2</i>	<i>41,8</i>	<i>41,7</i>
50 ans ou plus	30,5	30,5	30,6	30,7	30,7

Source : Insee

Tableau 3 : taux d'activité 2008-début 2009

	2008T1	2008T2	2008T3	2008T4	2009T1 (p)
taux d'activité	56,1	56,2	56,1	56,3	56,7
Hommes	61,7	61,7	61,6	62	62,1
Femmes	51	51,n1	51,1	51,1	51,6
15-64 ans	69,8	70	69,9	70,1	70,6
15-24 ans	35,4	35,2	35,4	35,8	37,5
25-49 ans	89,1	89,4	89,3	89,5	89,3
50-64 ans	58	58,4	58,2	58,4	59
<i>Dont : 55-64 ans</i>	<i>42,9</i>	<i>43,3</i>	<i>43,3</i>	<i>44</i>	<i>44,2</i>
50 ans ou plus	32	32,2	32,2	32,3	32,8

Source : Insee

A.2.2 – Responses to the crisis and gender for both employment and other measures (including gender mainstreaming of short-term measures and identification of good practices in responses to the crisis)

Face à la dégradation du marché du travail, le gouvernement a décidé de faire de l'emploi sa priorité dans la loi de finances 2010. Dans ce cadre, le gouvernement va doter la mission emploi de 2 milliards d'€ supplémentaires pour financer 360 000 emplois aidés (mesure qu'il avait supprimée en arrivant au pouvoir). Par ailleurs le « fonds d'investissement social » (FISO), proposé par la syndicat CFDT, sera chargé de coordonner l'effort de l'Etat et des partenaires sociaux avec 1,3 milliard d'€.

Voici un extrait du communiqué du Secrétaire d'Etat chargé de l'emploi (mai 2009) : « Pour affronter la crise, le Gouvernement mène de pair une politique de soutien de l'activité et une politique de l'emploi qui s'appuie sur quatre principes :

- elle tourne résolument le dos au traitement dit « statistique » du chômage qui revient à écarter des catégories entières de la population active du marché du travail ;
- elle s'appuie sur une coopération étroite avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du fonds d'investissement social ;
- elle recherche une sécurisation des parcours professionnels par un service public de l'emploi et un système de formation modernisés qui doivent notamment faciliter les reconversions vers les métiers de demain ;
- elle s'appuie sur des mesures simples, rapidement opérationnelles et réversibles lorsque l'activité économique redémarrera ».

Cette politique poursuit trois objectifs complémentaires : maintenir dans l'emploi, stimuler la création d'emplois, aider à l'accès à l'emploi ainsi qu'au retour vers l'emploi.

La priorité est le maintien dans l'emploi. L'activité partielle, qui permet d'éviter les licenciements, pourrait ainsi concerner 700 000 salariés cette année. Les mesures d'incitation des entreprises à employer des seniors et celles visant à anticiper les mutations économiques en aidant les différents secteurs à gérer les évolutions des emplois et des compétences contribuent également au maintien dans l'emploi.

Le Gouvernement stimule la création d'emplois à l'aide de plusieurs outils innovants tels que l'aide à l'embauche « zéro charges » dans les très petites entreprises (220 000 embauches depuis le début de l'année), la nouvelle aide aux créateurs et repreneurs d'entreprise (NACRE, 400 opérations par semaine), et la distribution de chèques permettant de financer des aides à la personne pour les ménages modestes.

L'accès à l'emploi et le retour vers l'emploi doivent être facilités par l'intermédiaire d'un service public modernisé, avec la création de Pôle emploi, et l'utilisation d'outils rénovés : extension du contrat de transition professionnelle, nouvelle convention de reclassement personnalisé, mise en place du revenu de solidarité active.

La mobilisation pour l'emploi nécessite en outre une action spécifique en faveur des publics les plus vulnérables sur le marché du travail. C'est l'objet des mesures d'urgence pour l'emploi des jeunes, présentées par le président de la République en avril, qui permettront d'accompagner l'entrée sur le marché du travail de plus de 500 000 jeunes, et du recours

accru aux contrats aidés qui sont un outil efficace pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Voici les mesures clés en détail :

1. *Maintenir dans l'emploi :*

- **Améliorer la prise en charge de l'activité partielle** (anciennement nommé chômage partiel¹). Depuis décembre 2008, l'indemnisation de l'activité partielle s'est améliorée : elle passe de 50 à 60% du salaire brut (soit 70% du net) avec un plancher d'indemnisation de 6,84€ de l'heure. L'Etat améliore sa part de remboursement aux entreprises (50% pris en charge). Le contingent d'heures chômées passe de 600 à 800 heures annuelles et 1000 heures dans l'automobile *et le textile* ; on note aussi un allongement de la durée maximale de semaines de chômage consécutives (de 4 à 6 semaines). Depuis la rencontre avec les partenaires sociaux, le 18 février 2009, il y a possibilité de passer à 75% du salaire brut en cas de conventions entre l'Etat, les branches et les entreprises (au lieu des 60%). Par ailleurs, la formation professionnelle pour les moins qualifiés victimes d'activité partielle est renforcée (76 millions pour la formation qualifiante de 15 000 salariés non qualifiés et 54 millions pour 30 000 salariés en activité partielle).
- Par ailleurs, **un dispositif spécifique concerne l'automobile** : lors du pacte automobile signé le 9 février 2009, l'Etat aide les entreprises qui maintiennent l'emploi pour une durée de 6 mois avec un objectif de 10 jours de formation pour toutes les personnes concernées : abondement de 1,5€ de l'heure pour les entreprises de à 250 salariés et de 1,75€ pour les plus de 250 ; sommes qui s'ajoutent aux 3,84€ et 3,33€ déjà décidées.
- **L'emploi des seniors**. Paradoxalement, l'emploi des seniors semble résister à la crise (le taux d'emploi des 55 à 64 ans est même passé de 41 à 42,1% fin 2008). Mais on sait que ce taux est l'un des plus faibles d'Europe (loin de l'objectif de Lisbonne de 50%). Même si les départs en retraite sont nombreux (700 000 par an), favoriser l'emploi des seniors reste une priorité. Dès 2009, des mesures sont appliquées :
 - i. La poursuite de son activité pour les personnes ayant atteint l'âge et les droits à la retraite est favorisée, la mise à la retraite d'office à 70 ans est supprimée ; application du principe de « surcote » de la pension par année supplémentaire activité (5% de plus par an).
 - ii. Les entreprises sont « incitées » à recruter et maintenir en emploi le seniors (négociations de branches)
 - iii. Les seniors au chômage seront mieux suivis par le Pôle Emploi (fin de la dispense de recherche d'emploi en 2012) ; encadrement renforcé...
 - iv. Le cumul emploi / retraite est étendu aux différents régimes complémentaires
 - v. Des bonnes pratiques de 11 entreprises sont valorisées

2. *Soutenir la création d'emploi :*

- **le dispositif « zéro charges »** : Afin de donner un coup de pouce aux petites entreprises (moins de 20 salariés), les embauches au niveau du SMIC sont sans

¹ L'activité ou le chômage partiel correspond à une cessation d'activité pour raison économique de l'entreprise (pertes de commandes provisoires...). Le contrat de travail des salariés est maintenu et une protection est prévue.

charge patronale à partir du 4 décembre 2008, que ce soit un CCD, un CDI, à temps plein ou temps partiel. Pour un salarié au SMIC à temps plein, cela représente une aide de 158€ par mois (soit une augmentation de 50% des allègements de cotisations sur les bas salaires). Ceci s'applique jusqu'à 1,6 SMIC. D'après un enquête par sondage (auprès de 441 entreprises), 84% des entreprises considèrent que c'est une bonne mesure ; 25% pensent qu'elles vont embaucher grâce à cette mesure, alors que ce n'était pas prévu (effet net) ; 20% pensent embaucher plus que prévu ; et 24% sont prêtes à renouveler un ou plusieurs contrats.

- **Les services à la personne** : Des chèques emplois services seront offerts à des ménages pauvres, leur permettant d'acheter des heures de services (aide à domicile, ménage, garde d'enfants...) pour un montant de 200€ par foyer (soit environ une vingtaine d'heures). Le coût global de la mesure est de 300M€ pour 1,5 million de ménages et représentent environ **40 000 créations d'emplois**. Ce sont les ménages bénéficiaires d'allocations pour personnes âgées ou handicapés ou encore les ménages avec enfants gagnant moins de 43 000 € par an qui sont concernés. De plus, 50M€ seront versés par le Pôleemploi pour les demandeurs d'emploi ayant des enfants à charge et qui entrent en formation ou reprennent un emploi.

3. Aider à la reprise d'emploi :

- **le pôle emploi** : depuis avril 2008, l'ANPE et l'UNEDIC ont concrètement fusionné afin d'assurer un guichet unique pour les demandeurs d'emploi (indemnisés ou non). Ceci permet une mutualisation des moyens et un renforcement de l'accompagnement. Une convention tri-partite (Etat- Unedic et Pôle emploi) permettra que d'ici à l'été 2009, il y ait 100% de guichets uniques ; l'entretien unique et les référents uniques seront mis en place dès la rentrée 2009.
- **La convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP)** : ce sont deux dispositifs de reclassement de salariés licenciés pour motif économique (entreprises de moins de 1000 salariés). Le CTP est expérimental (25 bassins d'emploi prévus à la fin 2009, 15 actuellement). Il s'agit de garantir un haut niveau de sécurisation financière (80% du salaire brut antérieur pendant 12 mois, soit près de 100% du salaire net) ; un accompagnement très personnalisé (un référent pour 30 personnes) ; la possibilité de formation ou de travail sans perdre ses droits. La CRP est applicable sur l'ensemble du territoire et correspond à une négociation entre partenaires sociaux. Le système existe depuis 2005 et se rapproche depuis du CTP : sa durée passe de 8 mois à 12 mois ; l'indemnisation sera de 80% de la rémunération brute les 8 premiers mois (au lieu de 3) puis de 70% le reste du temps. L'accompagnement sera aussi renforcé (1 référent pour 50 bénéficiaires au lieu de 80-100 actuellement). Le nombre de CRP est de 173 000 personnes depuis 2005. Le nombre de CTP est de 4 830 fin 2008.
- **NACRE : nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprises** : il s'agit de simplifier les procédures d'aides à la création d'entreprises pour 20 000 demandeurs d'emploi. L'Etat double les crédits consacrés à la création d'entreprise (40M€ en 2009) La Caisse des dépôts permettra de financer des prêts à taux zéro à hauteur de 100M€ (entre 1 000 et

10 000€ par projet). En Mars 2009, 931 opérateurs ont été labellisés ; 160 sont conventionnés et 700 en cible.

- **L'emploi des jeunes** : le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans a augmenté de 78 000 entre janvier 2008 et janvier 2009 (+23% contre +14% pour l'ensemble). Différents dispositifs existants sont mobilisés :
 - i. Le CIVIS (contrat d'insertion dans la vie sociale) permet un accompagnement vers l'emploi durable : en 2008, 180 000 jeunes sont entrés dans ce dispositif et 58 233 sont sortis avec un emploi durable. Pour le début 2009, 17 000 y sont entrés ; 8 153 en sont sortis dont 3 043 en emploi durable
 - ii. Les contrats aidés : 75 000 jeunes en ont bénéficié en 2008 (20% du total) ; l'augmentation de l'enveloppe à 330 000 contrats pour 2009 bénéficiera en priorité aux jeunes.
 - iii. Le contrat autonomie est expérimental ; il s'agit via des opérateurs privés de placement de permettre à 45 000 jeunes non suivis par le service public pour l'emploi (dans des quartiers difficiles et avec des difficultés d'insertion fortes) d'avoir un accompagnement. 19 000 sont prévus d'ici à la fin 2009.
 - iv. L'engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers : des entreprises s'engagent à recruter des jeunes discriminés du fait de leur appartenance à des quartiers difficiles. En 2008, 68 entreprises ont signé ce contrat ce qui a permis l'embauche de 15 905 jeunes dont 2 471 en contrats en alternance).

4. *Soutenir les victimes de la crise* :

- **La nouvelle convention d'assurance chômage** : on s'attend à une augmentation de 600 000 à 700 000 demandeurs d'emploi. Environ les 2/3 sont indemnisés (assurance chômage ou fin de droits). Les autres n'ont pas assez cotisés (6 mois dans les 22 derniers mois). Il s'agit essentiellement de jeunes et de contrats courts. Pour les titulaires de ces contrats courts, la durée de cotisation passe à 4 mois. Environ 200 000 chômeurs supplémentaires devraient être ainsi indemnisés. La durée maximale d'indemnisation passe à 24 mois (au lieu de 23) et reste à 36 mois pour les plus de 50 ans. Une filière unique sera créée permettant d'indemniser chaque jour travaillé, même si ce n'est pas en continu : ainsi la durée d'indemnisation devrait augmenter de 0,7 mois pour les personnes ayant travaillé entre 7 et 15 mois.
- **Une prime exceptionnelle de 500€ pour les CDD de plus de 2 mois** : il s'agit d'aider les personnes en situation précaire ayant perdu leur emploi involontairement. Cela devrait bénéficier à 230 000 personnes supplémentaires dont 40% de jeunes. Le financement de la mesure sera assuré par la solidarité nationale (estimation de 120M€).

Commentaire : Le nombre de mesures proposées, la rapidité avec laquelle le gouvernement français a réagi sont impressionnants. La modernisation du service public pour l'emploi, la mise en place d'une sécurisation des parcours professionnels (pour les licenciés économiques à titre expérimental) ; le soutien aux plus vulnérables (jeunes et seniors)... Tout ceci contribuera à atténuer l'effet de la crise. Mais des interrogations apparaissent :

1. En premier lieu, évidemment pas une seule fois, la situation des femmes, chômeuses, précaires, mères isolées... n'est évoquée. **Pas une seule mesure ne les concerne directement.** Au contraire, certaines sont directement destinées à l'emploi à prédominance masculine (automobile, chômage partiel surtout industriel par exemple). En revanche, pour ce qui est des seniors et des jeunes, des efforts importants sont évoqués (qui concerneront indirectement l'emploi des femmes, comme si c'était sous-entendu). Seules quelques mesures isolées les concernent davantage : le développement des services à la personne : la prime de 200€ sera utilisée pour « soulager » les tâches domestiques et familiales largement supportées par les femmes (mais à hauteur de 20h !!) et les emplois attendus dans ce secteur (estimés à 40 000 concerneront surtout des femmes). Mais rien n'est dit sur la qualité de ces emplois, débat que nous avons déjà posé à maintes reprises. **Et surtout, rien n'est précisé, aucune évaluation sexuée de ces dispositifs n'est proposée.**

2. Ces mesures ne seront pas toutes efficaces face à la crise : la plupart des plans sociaux actuellement en cours proposent en premier lieu des départs anticipés à la retraite financés par l'entreprise, ce qui est totalement contradictoire avec de nombreuses mesures visant le maintien en emploi des seniors (conformément aux objectifs de Lisbonne). Les mesures du plan seniors qui contraignent les entreprises à embaucher de seniors (1% de la masse salariale prélevée si ce n'est pas appliqué) ne couvrent pas les plans sociaux...

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

La situation française en matière d'égalité de genre reste paradoxale, comme nous l'avons souligné l'an passé : alors que face à la crise, la politique de l'emploi se développe et se renforce, rien n'est suggéré pour réduire les inégalités de genre. Tout se passe comme si aucune conséquence ne porterait sur la situation des femmes et même, comme si, en sous-entendu, elles étaient relativement protégées et donc pas concernées... **Soulignons, une fois encore l'absence d'intégration du genre dans ces choix de politique de l'emploi.** En revanche, du côté de l'égalité, un nouveau rapport vient d'être présenté et vise à élaborer des propositions en vue de l'application de la loi du 23 mars 2006 et même au-delà. Mais ce sujet semble totalement indépendant du premier... la crise et les hommes d'un côté, l'égalité pour les femmes, de l'autre, comme un « supplément d'âme sociale » ou une simple volonté d'équité ...

—A.3.1. 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 restent menacées en France : le Ministère de l'égalité a été supprimé et est remplacé, depuis le remaniement de juin 2009, par un secrétariat d'Etat chargée de la Famille et de la Solidarité auprès du ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité. Ceci nous alerte car la nouvelle Secrétaire d'Etat, Nadine Morano, était en charge de la famille et risque de mettre l'accent davantage sur cette dimension plutôt que sur l'égalité en général.

—A.3.2. Equal opportunities policy frameworks, action plans etc.

« Le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », présenté par Mme Gresy en juillet 2009 fait dans une première partie le bilan des inégalités puis dresse un bilan des actions menées par tous les acteurs (voir tableau ci-joint) et enfin élabore 40 propositions. Il est évidemment

Mise en forme : Puces et numéros

Mise en forme : Puces et numéros

trop tôt pour savoir comme l'Etat et les partenaires sociaux vont se saisir de ce rapport, mais il constituera la base de travail pour l'automne 2009 :

SYNTHESE DES DONNEES PRINCIPALES
Sur le bilan de la négociation collective et des politiques publiques

Nombre d'accords	69 branches soit 43% des branches n'ont pas entamé de négociations, en 2008 5% des accords de branches abordent le thème de l'EP 7,5% des entreprises (déclarant un délégué syndical) ont signé un accord EP (égalité professionnelle) 55% des entreprises de l'échantillon ne font pas de RSC
Contrôle des accords de branches	Aucun refus d'extension pour les accords de branches 85 observations à l'extension de déc.2007 à mars 2009
Contrôle des accords d'entreprise	41% seulement des contrôles programmés sur l'EP ont été effectués (415 sur 1000)
Formation syndicale sur l'EP	Entre 0,9% et 3,4% des formations syndicales financées par la DGT
Apprentissage	32% de F.
VAE (validation des acquis de l'expérience)	68% de F.
Contrats d'avenir	57% de F.
AFFPA (agence de formation professionnelle pour adultes)	39% de S2 (service d'appui à l'élaboration d'un projet professionnel)
BAROMETRE DE CONFIANCE DES FEMMES CADRES 2009	55% n'ont pas confiance dans leurs perspectives d'avenir 69% déplorent le plafond de verre Indice de confiance deux fois plus élevé dans les entreprises qui communiquent et font des mesures en faveur de l'égalité

Source : B. Gresy, 2009

LES 40 PROPOSITIONS DU RAPPORT GRESY

Deux propositions majeures méritent notre attention (sur les 40 qui seront discutées à l'automne 2009) :

1. Sanctions :

- Une sanction reposant sur le manquement à une obligation de moyens, celle de fournir un Rapport de situation comparée ou un rapport simplifié pour les moins de 300 salariés, dès l'année qui suit la promulgation de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle et salariale et qui se renouvellera chaque année tant que le RSC ou le rapport simplifié n'aura pas été fourni.

- Une sanction reposant sur le manquement à l'obligation de décliner des leviers de l'égalité dans un accord ou un plan unilatéral, au regard de la taille de l'entreprise (deux leviers pour une PME, quatre de 300 à 1000 salariés et six au-dessus), assortis d'indicateurs et d'objectifs chiffrés de progression. Lorsqu'un accord est signé, la périodicité de la négociation est portée à trois ans. Cette sanction sera applicable l'année qui suivra l'élaboration du RSC. Ces obligations sont valables pour les entreprises comme pour les branches.

Deux propositions de sanctions :

- **soit une sanction reposant sur la conditionnalité des allègements généraux de charges** (suppression de certaines réductions de charges) ;

- **soit une sanction de 1% de la masse salariale.**

- Les entreprises qui n'auront pas effectué de démarche de négociation et de réduction des inégalités seront sanctionnées financièrement (par un prélèvement de 1% sur la masse salariale)

2. La place des femmes dans les instances de décision sociales et économiques

- **Pour les conseils d'administration et de surveillance** : 40% du sexe sous représenté dans un délai de 6 ans, avec un objectif intermédiaire de 20% dans un délai de 2 ans, pour les entreprises publiques et les sociétés dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé, avec un critère de taille à 1000 salariés.

- pour les IRP

a. maintien de la disposition générale sur la nécessité, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, d'examiner les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures ;

b. Et obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés d'une représentation proportionnelle des candidats de chaque sexe par rapport à leur poids dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes, dans un délai de trois ans ;

c. Des dispositions analogues pour les élections des délégués du personnel.

- Pour les prud'hommes

Pour les prochaines élections prud'homales, prévoir **un objectif de réduction d'un tiers**, par rapport au scrutin 2008, de l'écart entre la représentation du sexe sous représenté au sein des listes électorales par rapport à sa part dans le corps électoral, avec alternance des deux sexes.

Mais soulignons que ces deux propositions relèvent déjà de lois ou de projets existants : celle sur les écarts de salaire de mars 2006 qui prévoyait des sanctions à l'horizon de 2010 et celle de juillet 2008 qui prévoyait un changement constitutionnel en vue d'introduire des quotas au sein des instances de décision économiques et sociales !

Les autres propositions de ce rapport visent la négociation de l'égalité professionnelle (simplification avec 10 leviers d'actions proposés, évaluation...) ; la lutte contre la précarité du travail féminin (notamment le temps partiel subi), la réforme du congé parental, etc.

A.4. POLICY NEEDS AND CHALLENGES WITH RESPECT TO GENDER

Si des mesures en faveur de l'égalité sur le marché du travail seront 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 se 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 (comme le rapport Gresy le souligne), 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 - Identification of and progress against national-specific priorities (for example, from last year's summary). Consider the risk of crowding out of medium- to long-term priorities by short-term responses to the crisis.

Les mesures introduites l'an passé étaient très nombreuses (loi TEPA sur les heures supplémentaires ; RSA désormais généralisé ; loi sur les droits et devoirs des chômeurs, plan seniors...). Un bilan est difficile à établir car ces lois sont trop récentes (voir si dessous). De plus, désormais l'effort de la politique de l'emploi française va se focaliser sur les nouvelles mesures préconisées face à la crise (voir au début). A notre sens, deux mesures vont s'ajouter au programme lié à la crise et seront réellement appliquées : le RSA (en œuvre depuis juillet 2009) et le travail du dimanche dans les commerces.

Bilan des mesures 2008 :

- **Loi sur « les droits et devoirs de demandeurs d'emploi »** : vers une offre « raisonnable d'emploi » sous peine de sanctions de janvier 2008 : il n'y a pas d'évaluation de la première année d'application. Cette loi semble être surtout un principe symbolique pas encore réellement appliqué. En effet, face à l'explosion du chômage liée aux destructions d'emploi, il paraît difficile d'appliquer ce principe qui repose sur l'idée d'emplois vacants que des chômeurs refuseraient. (La seule évaluation dont nous disposons est qu'il n'y aurait que 4 radiations pour refus d'une offre raisonnable... Par ailleurs le nouveau « Pôle emploi » connaît des difficultés énormes face à l'accroissement des chômeurs, au point de lancer un appel d'offre auprès d'opérateurs privés pour assurer le suivi de 300 000 chômeurs !
- **Loi TEPA (travail, emploi, pouvoir d'achat)** : selon le gouvernement le bilan serait positif : un an après son application, cette loi aurait permis d'augmenter de 40% en moyenne le nombre d'heures supplémentaires soit 6 millions de salariés concernés pour un montant moyen de 150€ par mois par foyer. Mais les économistes indépendants sont plus réservés sur ce bilan : tout d'abord la crise économique va ici aussi limiter fortement le recours aux heures supplémentaires (c'est la première mesure d'ajustement) ; par ailleurs selon un économiste du secteur bancaire « les heures sup' auraient été une bonne chose en profitant aux plus modestes si, dans le même temps, certaines entreprises n'en avaient pas profité pour ne pas revaloriser les salaires ». Ainsi, en 2008, le nombre d'heures supplémentaires a baissé et on estime que les salariés des entreprises bénéficiaires auraient eu en moyenne 10 heures supplémentaires par mois (soit 4h si l'on ramène à l'ensemble des salariés) et beaucoup moins que 150€ par mois...

A.4.2 - General commentary and overview of employment policies organised by the four themes

1 - Attract and retain more people in employment, increase labour supply and modernise social protection systems

1.a Le RSA

Rappel du principe : depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA a remplacé le RMI et l'API (allocation parents isolé). Ce RSA est ouvert à toute personne de plus de 25 ans française ou titulaire d'un titre de séjour de plus de 5 ans. Il garantit un revenu en fonction de la situation familiale avec une partie forfaitaire selon la situation familiale (de 400€ par mois pour une personne seule, 670€ pour un parent isolé...) et d'une fraction de 62% de revenus professionnels. Si la personne ne travaillait pas, cela ne change rien, mais si elle travaillait, elle pourra ainsi cumuler définitivement (et non plus seulement un an comme avant) son salaire et une partie de l'allocation. Mais cette nouvelle allocation oblige tout allocataire à rechercher un emploi et à entrer dans un parcours d'insertion, y compris si il/elle a la charge d'enfants.

Les critiques : une personne seule travaillant au Smic à quart temps touche un RSA de 250€ à mi-temps, 150€ à trois-quart temps et 50€ à temps plein soit respectivement 600€ ; 750€, 900€ et 1000€ (salaire et RSA). Or le seuil de pauvreté en France est de 900€ pour une personne seule et de 1200 pour une famille avec un enfant... Donc le RSA ne permet pas de sortir de la pauvreté. Par ailleurs il incite au développement du temps partiel court qui est plus « rentable » pour un ménage. Le RSA aura donc un effet faible sur l'emploi et si cet effet existe, ce sera surtout des emplois de service de courte durée, non des emplois à temps plein stable. Par ailleurs cette allocation est familialisée, ce qui maintiendra la dépendance des salaires « secondaires » parmi les couples où l'effet du RSA sera plus fort. Enfin, les allocataires de l'API étaient en majorité des mères isolées n'ont pas de solution de garde. Elles devront comme tous les autres rechercher et accepter un emploi « raisonnable » à partir de 500€ mensuels.. Or personne n'a pensé à la question des modes de garde qui restent difficiles à trouver et représentent un coût insupportable pour ces familles. En dehors d'une controverse lancée dans la revue *Travail, genre et Société* (à paraître) à paraître et de quelques articles isolés, **personne ne semble voir que la logique du RSA qui se voulait socialement juste sera en réalité une nouvelle trappe au temps partiel court des femmes et le renforcement de leur dépendance familiale. Une fois de plus, le genre a été « oublié » dans le lancement de ce dispositif.**

1.b Le chômage partiel

Nous avons présenté le principe d'augmentation de la protection des salariés face à du chômage partiel. C'est une des premières mesures instaurées face à la crise qui constitue un amortisseur social important. Cette mesure est cependant transitoire, et s'applique pour le moment à une majorité d'hommes dans les secteurs industriels les plus touchés.

1.c L'emploi des seniors

Nous avons déjà évoqué le nouveau plan pour l'emploi des seniors qui 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. La sanction est désormais fixée à 1% de ma masse salariale.**

- Supprimer les mises à la retraite d'office en fonction d'une limite d'âge
- 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

Ces dispositifs seront très difficiles à appliquer face à la crise : les plans sociaux récemment signés ont tous introduits des départs anticipés à la retraite. Une fois de plus, on note que des politiques de long terme se trouvent mises à mal face à la crise actuelle. Par ailleurs, comme souvent, aucune mesure sur les femmes seniors sont envisagée. 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.

1.d Les avantages familiaux des retraites remis en cause ?

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. On sait que le montant moyen des pensions perçues par les femmes est inférieur de 38% à celui des hommes ; alors que les hommes totalisent en moyenne 157 trimestres en fin de parcours, les femmes n'en comptent que 137 ; d'après des simulations effectuées par l'OFCE, la génération des années 70 connaîtrait la même durée moyenne de travail que la génération 50, du fait du poids des maternités sur les carrières.

Du fait de ces caractéristiques, il existe en France depuis 1971 un système de « majoration de durée d'assurance » (MDA) réservée aux mères salariées qui correspond à deux années de cotisation (une dans le public, désormais remis en cause pour les enfants nés après 2004). Ce système vise à compenser (en partie) les inégalités liées à la situation familiale et qui se traduisent par des carrières beaucoup plus discontinues chez les femmes.

Or, le 19 février 2009, la Cour de cassation a accordé le bénéfice de cette MDA à un père car il estimait avoir élevé ses enfants également. Il a donc été décidé de changer le système dès le budget 2010 de la sécurité sociale, car il paraît impossible financièrement de généraliser le principe des MDA aux pères, à l'heure où l'on allonge les durées de cotisation pour réduire le déficit de la branche vieillesse... Une des solutions à l'étude, et qui est loin de faire socialement l'unanimité, serait d'appliquer le système moins généreux du secteur public : du fait d'un arrêt de la Cour de justice européenne exigeant que hommes et femmes soient traités à égalité, la MDA est divisé par deux (soit 6 mois seulement par enfant) pour les parents, à condition de s'être arrêté au moins 16 semaines (de fait ce sont les mères qui en bénéficient puisque cela correspond au congé maternité). Une autre proposition du Conseil d'orientation des retraites serait de réduire la MDA à un an avec un soutien financier pour maintenir la dimension correctrice de l'ancien système (principe de l'action positive) sans inciter les

femmes à s'arrêter trop longtemps de travailler. Des voix y compris à droite se sont manifestées contre la remise en cause de la MDA pour les femmes car il s'agirait pour elles d'une « double peine : (allongement des durées de cotisation et perte de la MDA) » (Marie-Jo Zimmerman, député UMP, présidente de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée nationale). Une autre proposition a été ainsi formulée (y compris par la CGT) : démontrer que cet avantage est lié au fait direct de la maternité (et non au fait d'être femme) et lier l'octroi de la MDA à l'accouchement et à la maternité... On retrouve ici un cas théorique typique sur les enjeux de l'égalité : faut-il ou non maintenir (provisoirement ou définitivement) des mesures spécifiques à l'égard des femmes, tant que leur situation est inégalitaire ou rechercher une égalité de traitement pour tous... Quelle que soit la décision retenue, on peut s'attendre à une dégradation de la situation déjà déplorable des femmes au moment de la retraite, à un moment où la crise incite le gouvernement français à réduire ces déficits et à poursuivre la réforme des retraites (nouvel allongement des durées de cotisations de 41 à 42 ans, projet à l'étude de supprimer l'âge légal de départ de 60 à...67 ans).

2 - Improve the adaptability of workers and enterprises

2a. Travail du dimanche dans le commerce

Avant le vote le 15 juillet 2009 par l'Assemblée nationale de la loi sur le travail du dimanche (qui doit être adoptée par le Sénat), la législation encadrait strictement le **repos dominical** en France. Le Code du travail énonce que "le repos hebdomadaire est donné le dimanche". Il existe cependant environ **180 dérogations** à ce principe : permanentes, pour les établissements dont le fonctionnement ou l'ouverture est nécessaire pour les besoins du public (5 dimanches par an, plus avec accord du Préfet) ou des contraintes de production ; conventionnelles, dans les activités industrielles nécessitant un travail en continu. Selon l'Insee, 3,4 millions de salariés travaillent habituellement le dimanche et 4 millions occasionnellement. Dans tous les cas, le travail du dimanche se fait sur la base du volontariat, avec des salaires majorés et une journée de récupération.

Ce que la loi va changer :

Le texte adopté le 15 juillet 2009 maintient à cinq le nombre de dimanche pour lesquels un maire peut demander chaque année des dérogations d'ouverture. Dans ce cas, le salarié perçoit une rémunération au moins **égale au double de celle d'un jour de semaine** et un repos compensateur. Pour un chômeur, le refus de travailler le dimanche n'est pas un motif de radiation de la liste des demandeurs d'emplois. La nouvelle loi maintient également l'autorisation d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13H00 pour les commerces de détail alimentaire. Mais il existe désormais deux nouvelles catégories de dérogations qui n'offrent pas les mêmes droits pour les salariés :

- 1) « Les dérogations collectives et permanentes **sans contrepartie obligatoire** pour le salarié » : dans les zones et communes d'**intérêt touristiques ou thermales**
 - Par décision du préfet, sur proposition du maire (ou du préfet à Paris), tous les commerces de détail peuvent, de droit, donner un repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.
 - Syndicats et patronats doivent engager des "négociations en vue de la signature d'un accord" prévoyant des contreparties pour les salariés, **sans obligation de résultat**.
- 2) Les dérogations collectives ou individuelles et temporaires (5 ans), **les PUCÉ** (périmètre d'usage de consommation exceptionnelle) :
 - Dans les agglomérations de plus d'un million d'habitants (et zone frontalière pour Lille), le préfet de région peut autoriser les établissements de vente au détail à déroger

au repos dominical dans une zone caractérisée par des habitudes de consommation dominicale (PUCE).

- Une quinzaines de zones commerciales sont concernées autour de Paris, Marseille (Plan de Campagne) et Lille mais pas Lyon qui ne connaît pas "d'usage de consommation dominicale exceptionnelle".
- Le préfet délimite le PUCE, sur demande du conseil municipal.
- Les autorisations sont accordées au vu d'un accord collectif (qui fixe des contreparties).
- En l'absence d'accord, les autorisations sont **accordées au vu d'une décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum des personnels** concernés.
- Chaque salarié travaillant le dimanche, sur la base du volontariat (l'accord doit être écrit), bénéficie d'un **repos compensateur et perçoit une rémunération au moins égale au double de celle d'un jour de semaine.**
- L'engagement de l'employé à travailler le dimanche est réversible : il peut changer d'avis, tous les ans, à la date anniversaire de son engagement, mais doit respecter un préavis de 3 mois.
- Un employeur ne peut justifier un refus d'embauche par le refus du salarié de travailler le dimanche. Ce refus ne peut pas non plus constituer un motif de licenciement.

Commentaires : dans les zones d'intérêt touristiques, il n'est pas prévu que la rémunération soit doublée le dimanche, sauf accord des partenaires sociaux. C'est le point le plus critique, car rien n'indique que ces accords seront favorables aux salariés, or cela constitue une inégalité de traitement selon les zones. Par ailleurs, dans le second cas de figures et en général, on se réfère au volontariat des salariés, or des enquêtes ont montré que souvent « la pression » du chômage jouait beaucoup sur cette idée de volontariat. Dans le contexte de la crise actuelle, ceci risque de jouer énormément au détriment des salariés. Or rappelons que la majorité des salariés concernés dans le commerce sont des femmes. Rien n'indique qu'elles seront disponibles le dimanche (problème de garde, de moments familiaux privilégiés...). Seules celles qui pouvaient être sûres d'obtenir une prime, vu leur petit salaire sont « volontaires ». On peut s'attendre à ce que de la concurrence apparaissent entre salariés et que des « CDD du week-end » pour les étudiants se développent au moindre coût. Ceci est d'autant plus grave que localement les syndicats sont peu implantés dans la grande distribution..

3 - Increase investment in human capital through better education and skills

pas de nouvelles mesures ni évaluation

4 - The general labour market situation and flexicurity

4.a CRP-CTP

Nous avons présenté en 2008 the new law on modernising the labour market (july 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)² (that do not require giving reasons for terminating the

² 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.

contract). With respect to “rendering termination of employment contracts secure”, the employers' organisation (MEDEF)³ 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...). Il n’y pas de bilan complet de cette loi mais, on estime que 72 000 ruptures conventionnelles du contrat de travail. (5% des ruptures de CDI) ont été réalisées sur 2008. Selon la CFDT (pourtant signataire de l’accord préalable), on peut d’ores et déjà constater des difficultés d’application. D’abord, le caractère négocié de la rupture est parfois factice ; l’employeur peut toujours fortement inciter un salarié à « négocier » une rupture conventionnelle alors même que le salarié ne souhaite pas quitter l’entreprise. On peut se demander si le contrôle de l’Inspection du travail permettra d’éviter ce genre de dérives. A la lumière des premiers chiffres, il semble bien que l’accord tacite de l’administration devienne rapidement la règle, en raison des courts délais de traitement et du manque d’effectif des services d’inspection. Avec la crise, la procédure risque de s’accélérer...

Cependant, cette vision de la flexicurité à la française semble s’infléchir : la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) que nous avons déjà présentés ouvrent de nouvelles perspectives plus « sécuritaires ». La CRP est pour le moment expérimentale mais elle part du principe « d’une sécurisation des parcours professionnels » en maintenant rémunération, droits sociaux pour les licenciés économiques et accompagnement personnalisé. Ce dispositif correspond en partie à des propositions syndicales (par exemple la « sécurité sociale professionnelle » de la CGT). Elle servira d’amortisseur à la crise et maintient le modèle social français en partie debout. Pour les femmes, cette mesure paraît positive si elle se généralisait car elle permettrait de combler en partie des discontinuités dans les carrières. On sait que lors de grands plans sociaux notamment dans le textile, bon nombre de femmes s’étaient totalement retirées du marché du travail, découragées. Ce dispositif permettra dans l’années à venir d’offrir la possibilité pour ces femmes de se maintenir dans l’activité.

³ MEDEF: Mouvement des entreprises de France (Movement of French Enterprises)

A.4.3 - Reflection Lisbon since 2005.

Depuis 2005, si l'on laisse de côté la crise actuelle dont on mesure encore mal les effets, on peut noter des progrès dans l'accès des femmes au marché du travail : les taux d'emploi féminin n'ont pas cessé d'augmenter et ont atteint l'objectif de Lisbonne en dépassant 60% ; les écarts dans les taux de chômage se sont nettement réduits en faveur des femmes : de plus de 4 points d'écart, on est à moins de 1 point cette année. Le temps partiel qui était durant les années 90 très fortement croissant, du fait de la politique de l'emploi et des entreprises et non d'un choix des salariés est stable ; reste bien sûr le fait que la maternité pèse encore négativement sur l'emploi des femmes et non sur celui des hommes.

En matière de modes d'accueil, la France est en bonne position au regard de l'accueil des moins de 3 ans (autour de 40%), et surtout des plus de 3 ans (100% à la maternelle). Certes, une part des besoins des familles est non satisfaites et se traduit par le recours au congé parental faiblement rémunéré en France (près de 40% de mères éligibles y ont recours, alors que plus de la moitié aurait préféré continuer leur activité professionnelle).

Mais ces données doivent être nuancées lorsque l'on étudie les politiques en matière d'égalité. Une partie de ces résultats sont dû en effet au marché du travail lui-même (création d'emplois dans les services, hausse du chômage masculin...). En elles-mêmes, les politiques d'égalité sont contradictoires : aucune recommandation de la Commission concernant la France depuis 2005 ne porte sur l'égalité ; et effectivement, différentes lois et mesures se sont développées depuis 2005 : loi sur l'égalité salariale et la négociation en entreprises, projet de loi de quotas dans les instances de direction économiques et sociales... Mais ces mesures sont impulsées sans faire l'objet d'évaluation et surtout sans être intégrées à l'ensemble des politiques de l'emploi. Autrement dit, on propose des lois sur l'égalité indépendamment de l'emploi ; on n'applique plus en France une démarche de GM qui supposerait d'observer avant même de lancer une mesure ces effets éventuels sur l'emploi des femmes. Les exemples les plus importants à notre sens concernent sur les 5 dernières années le développement des emplois de service à la personne (sans politique d'égalité et de démarche visant la création d'emplois de qualité et non précaires ; le second exemple récent est celui du RSA. Ces deux dispositifs partent d'une bonne intention (création d'emploi et lutte contre la pauvreté) mais s'avèrent des pièges à l'égard des femmes.

Enfin, en matière de conciliation vie familiale et professionnelle, cela fait des années que nous dénonçons l'allocation qui accompagne le congé parental en France (3 ans payés 560€ mensuels) et qui s'adressent exclusivement aux mères (de deux enfants). Ce dispositif est l'une des formes de discrimination les plus visibles à l'égard des mères en emploi en situation précaire. Malgré les critiques répétées, il semble que ce dispositif renforcé depuis 1997 ne fasse toujours pas l'objet de modification, malgré quelques annonces publiques.

Summary GRID 1 – Employment Policies (pre-assessment)

POLICY INITIATIVE by policy area (short title of the policy initiative)	DESCRIPTION of the policy initiative	Crisis-Specific Measures (mark ✓)	Gender-Specific Policy (mark ✓)	STATUS of the policy initiative				GENDER MAINSTREAMING of the policy initiative			GENDER IMPACT ASSESSMENT of the policy initiative				COMMENTS (on GM and GIA of the policy initiative)
				announced	enacted	implemented	evaluated	adequate	partly adequate	none	Negative	neutral	positive	n.a./doubts	
1. Attract and retain more people in employment (GLs 18, 19, 20)															
1a. RSA	Revenu qui remplace le RMI et l'API et permet d'inciter à la reprise d'un travail surtout pour des contrats à temps partiel					✓			✓	✓					Aucun décideur n'a étudié les effets négatifs sur l'emploi des femmes (incitation au temps partiel court) et les difficultés d'insertion des mères isolées
1b. Chômage partiel	Meilleure couverture salariale du chômage partiel du fait de la crise avec volet formation	✓				✓			✓		✓				Cette mesure aurait un GIA positif si on prenant en compte les secteurs féminisés
1c. Emploi des seniors	Obligation (sanctions) d'embauches et de maintien en emploi des seniors (en dehors de plans sociaux...)					✓			✓		✓				Idem : il convient d'intégrer une dimension de GM dans ce domaine
1d Avantages familiaux des retraités	Projet de remettre en cause la majoration de durée d'assurance réservée aux mères et non aux pères (dans le privé)		✓	✓					✓	✓					Supprimer ces avantages familiaux sans compensation risque d'accroître les inégalités de retraites entre femmes et hommes, au nom d'une prise en compte de l'égalité de traitement !
2. Improve the adaptability of workers and enterprises (GLs 21 and 22)															
2a. Travail du dimanche dans le	Dérogation sans contrepartie obligatoire pour l'ouverture du					✓			✓	✓					L'impact sera négatif sur l'emploi des femmes dans la distribution pour les

commerce	dimanche de commerce dans certaines zones													dérogations de zones touristiques et thermales car ces salariés ne sont pas sûres d'obtenir une compensation salariale au travail du dimanche
3. Increase investment in human capital through better education and skills (GL 23 and 24)	Pas de nouvelles mesures													
4. The General Labour Market Situation and Flexicurity (GL 17)														
4a.CRP-CTP	La convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) permettront une meilleure sécurité des parcours professionnels	✓				✓		✓				✓		Si l'on veille à ce que des femmes bénéficient à hauteur de leur présence sur le marché du travail de ce dispositif, cela permettra de combler en partie la discontinuité de leur carrière et les incitera à rester sur le marché du travail
5. Other Policies (e.g. transversal or crisis orientated with impact on employment)														
5a emplois de service	Développement des emplois de services avec des aides pour les familles (20h « offertes)	✓				✓				✓			✓	Le développement des emplois de services (femmes de ménage, aides à la personne...) fait partie depuis de nombreuses années de la politique de l'emploi française. Son effet est contradictoire en termes d'égalité : d'un côté, cela crée des gisements d'emploi pour les femmes, ce qui ne sera pas négligeable face à la crise ; mais de l'autre comme il y a aucune démarche de GM cela crée des emplois exclusivement féminisés, avec des statuts, des conditions de travail défavorables.

Grid 2: Identification of five highs (examples of policies favouring gender equality) and five lows (examples of policies not favouring gender equality) with policy area specified.

Up to five examples of policies likely to promote gender equality/ evidence of gender mainstreaming	Up to five examples of policies likely not to promote gender equality or of absence of gender mainstreaming
1. Propositions de sanctions financières à l'égard des entreprises qui n'ont pas de plan d'égalité	1. Le RSA reste une trappe à temps partiel pour les femmes les moins qualifiées et les parents isolés
2. Proposition de quotas dans les instance de décisions économiques et sociales	2. Le plan senior ne prévoit pas de mesures pour les femmes qui pourtant ont besoin de se maintenir en activité encore plus longtemps
3. Proposition de modifier le congé parental (raccourci, partagé et mieux rémunéré).	3. La remise en cause de la majoration de durée d'assurance sans contrepartie creuserait les écarts de retraites entre femmes et hommes.
4. Révision sur le temps partiel subi et court	4.
	5.

B 1. Structure and themes of whole report and of employment chapter

Le rapport de suivi 2009, dans le cadre du programme national de réforme 2008-2010, est très étoffé (82 pages). Dès l'introduction, l'accent est mis sur la réaction du gouvernement français à la crise économique, même si les axes structurels de la stratégie de Lisbonne restent d'actualité. Ainsi, le rapport comprend 4 parties dont la première est consacrée à « la réponse à la crise financière et le plan de relance français ». Le second chapitre, le plus conséquent du rapport, est consacré à la « croissance durable et le développement des entreprises » (30 pages) ; alors que le chapitre sur le marché du travail et l'emploi ne comporte que 17 pages et s'intitule : « des opportunités pour tous ». Enfin, une dizaine de pages est consacrée aux finances publiques.

A regarder de plus près le rapport, on sent en effet que la crise financière et économique est prioritaire avec un volet considérable consacré au plan d'aides aux entreprises. Certes, dans ces mesures, figure un plan de mobilisation pour l'emploi dont nous avons largement parlé dans la partie A de ce rapport (plan urgence pour l'emploi des jeunes ; fonds d'investissement social ; renforcement des droits au chômage partiel, mesures « zéro charges » pour les TPE ; extension du contrat de transition professionnelle...). De même des mesures pour soutenir les plus fragilisés par la crise sont prévues sous formes de primes exceptionnelles. Il y a donc une synergie entre les objectifs strictement économiques, financiers et la question de l'emploi. Mais la priorité, en termes de budget (surtout si l'on rajoute le dernier volet visant la poursuite de l'assainissement des finances publiques) et de place accordée à chaque thème est du côté des entreprises, du champ de l'économie et des finances au détriment de l'emploi et des salariés. Ainsi, la première mesure du rapport est « de maintenir le financement des entreprises et soutenir l'investissement » ; l'emploi n'étant qu'une conséquence de ces choix et non un point d'entrée privilégié.

Par ailleurs, le volet marché du travail est très réducteur : il s'agit essentiellement d'accompagner les chômeurs, les pauvres, les catégories vulnérables (jeunes, seniors, handicapés...) et (en une demi-page) de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Bref, les politiques d'emploi sont désormais exclusivement centrées sur la mobilisation de l'offre de travail afin qu'elle soit adaptée aux besoins et aux contraintes du marché (rendre l'emploi financièrement plus attractif ; faciliter la flexibilité du marché du travail ; développer les heures supplémentaires et le travail du dimanche...). Notons que les mesures présentées dans la partie A sont reprises dans le rapport de suivi, mais qu'inversement certaines mesures que nous avons retenues dans la partie A ne sont pas reprises dans le rapport, comme les projets de modifications du principe de la majoration de durée d'activité dans le calcul des retraites des mères (avantage familial réservé jusqu'à présent aux mères dans le privé ; ceci sera pourtant traité en novembre 2009 lors de l'adoption de la loi de finance de la Sécurité sociale) ; de même le développement des emplois de services est à peine évoqué dans le rapport. La seule mesure que nous n'avions pas évoqué dans la partie A concerne le label diversité (voir le point B.3. et la grille 3).

Enfin, de rapports en rapports, d'années en années, la place accordée à l'égalité entre les femmes et les hommes se réduit, alors même que les inégalités persistent (si ce n'est l'effet mécanique d'accroissement du chômage masculin qui réduit le surchômage féminin...). Une demi-page est en effet accordée à l'égalité (p. 61-62). Dans tout le rapport, le mot « femmes » apparaît 20 fois ; celui d'égalité 33 fois, mais dans la majorité des cas, il s'agit d'égalité des chances, au sens large (lutte contre les discriminations, diversité...). Quant au terme

« genre », il apparaît qu'une seule fois, mais en négatif : nous y reviendrons, un label diversité a été lancé : il vise toutes les formes de discriminations « *à l'exception du genre*, déjà couvert par un label spécifique, le « label égalité » ». Mais rien n'est dit à ce sujet sur le bilan du label égalité, son articulation avec ce nouvel label...

B2. The visibility of gender (including evidence of gender mainstreaming, gender specific policies, use of gender disaggregated statistics with any new policies announced summarised in Grid 3)

Pour le moins, le genre est peu visible dans le rapport. Le thème est abordé à deux reprises : un paragraphe s'intitule « renforcer les dispositifs de garde d'enfant pour dynamiser le taux d'activité des femmes ». Par ailleurs, au sein de cette même section, une demi-page intitulée « assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est traitée dans la section consacrée à « favoriser l'activité », entre les seniors (2 pages) et des jeunes (1 page)...

Reprenons ces deux points :

1. les modes de garde d'enfants (p58) : il est annoncé qu'« afin de faciliter le retour dans l'emploi des femmes, l'Etat renforce l'offre de garde d'enfants. La création d'ici à 2012 de 200 000 places supplémentaires a été annoncée ». Or, le gouvernement actuel a établi dans un rapport officiel⁴ que les besoins d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans étaient de l'ordre de 400 000 places (des études alternatives évaluent ces besoins à 550 000)⁵. Le compte n'y est donc pas.

Par ailleurs, le gouvernement s'était engagé à introduire un « droit opposable à l'accueil des enfants » qui consistait à permettre un recours juridique à tout parent de jeunes enfants qui ne trouve pas de place d'accueil à sa convenance. Or, plus rien n'apparaît sur ce projet de loi, reporté à une date non communiquée. De plus, de nouvelles mesures, introduites dans la loi de financement de la sécurité sociale de 2009, sont critiquables : en premier lieu, sans aucune mesure d'accompagnement (en termes de formations, de contrôles...), les assistants maternels pourront recevoir 4 enfants au lieu de 3, ce qui constitue une partie de la réponse à la pénurie de places d'accueil mais sans aucune garantie sur la qualité de cet accueil. De même, des « jardins d'éveil » sont lancés : ils visent l'accueil de jeunes enfants de 3 ans en lieu et place de l'école maternelle par un personnel peu formé (moins que les professeurs d'école). La crainte des associations de femmes et de chercheurs est qu'à terme le système français de l'école maternelle, tant envié à l'étranger, soit remis en cause, au nom de la Révision générale des politiques publiques (non renouvellement d'un départ sur deux des fonctionnaires, les enseignants des maternelles ayant le même parcours que ceux du primaire sont visés). Par ailleurs, il n'est absolument pas question dans le rapport de remettre à plat le congé parental et son financement (CLCA), alors que le Président Sarkozy s'était exprimé dans ce sens et que nous avons maintes fois prouvé sont caractère discriminant à l'égard des mères les plus vulnérables...

Enfin, dans le rapport, on associe systématiquement activité ou retour des mères au travail et mode de garde : tout se passe comme si le problème de la garde d'enfants n'incombait qu'aux mères et ne concernait pas les pères. Même si dans les faits, les tâches domestiques et familiales restent le domaine réservé des mères, un plan d'action pourrait prévoir justement

⁴ Tabarot M.(2008), Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, Paris.

⁵ Périer H. (2009), « Repenser la prise en charge de la petite enfance : comment et à quel coût ? », OFCE

comment changer cette équation et impliquer davantage les pères dans ces tâches afin de permettre une véritable égalité au travail et hors travail entre les femmes et les hommes.

2. L'égalité professionnelle : alors que les rapports français précédents étaient connus pour fournir des données statistiques précises et bien souvent sexuées, ce rapport comporte que quelques données éparses : le taux d'activité des hommes et des femmes (74,6 et 65,5%) ; les taux d'emploi (69,4% et 60,3%) ; les taux de chômage (6,9% et 7,9%) et l'écart *horaire* de salaires (16%). Aucun tableau statistique, aucune donnée détaillée en annexe... On sait pourtant, comme nous l'avons vu dans la partie A de ce même rapport, que des travaux existent et que le rapport de Mme Gresy refait un état des lieux récent. Mais en un paragraphe, il n'est pas question de rentrer dans les détails... La seule piste développée dans ce paragraphe concerne la concertation collective. Alors que la loi de 2006 prévoyait l'introduction de sanctions à l'horizon 2010 pour les entreprises n'ayant pas respecté la loi en matière de négociation de l'égalité, ce rapport n'évoque qu'une nouvelle concertation en vue « d'adapter les règles actuelles et les sanctions ». Rien de très précis... En matière de rémunération, le rapport fait même état « d'avancées dans le domaine de la négociation collective avec une augmentation du nombre d'accords signés tant au niveau des branches que des entreprises. Par ailleurs les contrôles des services de l'inspection du travail auprès des entreprises ont été renforcés en 2009 » (p.62).

Aucune donnée chiffrée n'est ici fournie à l'appui de ces informations. Or d'après le rapport de Mme Gresy (sur lequel le présent document s'appuie pourtant), le bilan est loin d'être satisfaisant : « les négociateurs négocient peu (sauf dans les grandes entreprises) ; les contrôleurs contrôlent peu et les juges jugent peu » (Rapport Gresy). A l'appui, des données ont été déjà fournies dans la partie A et sont contradictoires avec les propos du rapport de suivi 2009 : 43% des branches n'ont pas entamé de négociations ; 7,5% des entreprises ont signé un accord égalité professionnelle ; 41% des contrôles des entreprises ont été effectués (sur 1000 prévus). Ici encore, on n'est très loin du compte, mais un rendez-vous entre les partenaires sociaux est enfin fixé pour novembre 2009 ; il permettra peut-être de donner un vrai contenu à cette démarche, à condition que les partenaires en soient convaincus : le Medef (représentants les entreprises) s'opposent et pour cause à l'introduction de sanctions, l'objet de la loi étant pourtant de renforcer ce volet, malgré le Medef... On assiste donc à un recul, à de la prudence dans ce domaine, après tant d'années de lois et de menaces...

Enfin, un volet important du rapport de Mme Gresy porte sur l'introduction de quotas à la direction des entreprises du CAC 40 et des entreprises publiques. Or rien n'est repris dans ce rapport sur ce volet...

B 3. Gender Mainstream the NRP and highlight issues that should be prioritised with respect to gender

A la fin du chapitre sur l'emploi, le rapport reprend dans un encadré le rôle du FSE (fonds social européen) dans le programme français. Un petit paragraphe évoque la mise en œuvre du programme de promotion de l'égalité : « **la programmation française 2007-2013 se veut exemplaire en matière d'intégration transversale de l'égalité** entre les femmes et les hommes. Il s'agit tout à la fois de mesurer et d'évaluer la prise en compte de cette thématique ainsi que de valoriser les actions mises en œuvre. La France s'est fixée comme objectifs de contribuer à l'augmentation du taux d'emploi des femmes et à la suppression des écarts de

rémunérations (...). Une attention particulière sera apportée à l'évaluation thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes »(p . 68).

De notre point de vue, cet engagement de GM n'est toujours pas tenu (mais il s'agit de la programmation jusqu'à 2013...). Tout au long du rapport, notamment dans le chapitre emploi (mais on pourrait évoquer aussi l'aide à la création d'entreprises), il n'est jamais question d'intégrer l'égalité. On se contente d'une section, de mesures spécifiques (en nombres limités). Or sur toutes les mesures en faveur de l'emploi, l'approche intégrée est possible et même souhaitable. Les exemples présentés dans la partie A du présent rapport sont hélas confirmés : dans la partie consacrée à « accroître l'attractivité du travail », coexistent successivement le RSA (voir partie A pour une présentation détaillée), les modes de garde pour l'emploi des femmes ; le développement des heures supplémentaires et l'aménagement du temps de travail. Mais **dans l'introduction du RSA ou dans les questions d'aménagement du temps, il n'est jamais question du genre.**

Or ces dispositifs ont des conséquences importantes en termes de genre : nous avons montré que **le RSA** risquait d'inciter au développement du travail à temps partiel court, occupé très majoritairement par des femmes. De même l'attribution du RSA est fonction du revenu individuel mais prend en compte la situation familiale : tout revenu « secondaire » (à majorité détenu par les conjointes) risque d'être pénalisé dans ce cas car la familialisation de ce système peut inciter à ne pas travailler davantage pour bénéficier à plein du RSA. Enfin, l'API (allocation parent isolé) est refondu dans le RSA et suppose donc que ces bénéficiaires fassent preuve d'une volonté de recherche d'emploi (et accepte une offre d'emploi « raisonnable »). Or, alors que ce thème est repris juste après de façon générale, la question des modes d'accueil pour les ex-API se pose de façon urgente et spécifique, mais n'est absolument pas traitée. **Donc, pour que ces dispositifs intègrent l'égalité, il fallait poser d'entrée de jeu le diagnostic sur le profil des futurs bénéficiaires du RSA : limiter l'avantage au temps partiel court (voir plus loin) pour permettre à tous de vivre avec un salaire décent ; prévoir des modes d'accueil en priorité pour les mères isolées, pour leur permettre de revenir vers l'activité professionnelle.**

De même, **l'aménagement du temps de travail**, tel qu'il est proposé, va totalement à l'encontre de la conciliation vie familiale et professionnelle : il est en effet prévu la possibilité de déroger au cadre légal, de développer par accords d'entreprise le recours aux heures supplémentaires, d'assouplir le forfait jours pour des salariés cadres ou n'ayant pas d'horaires prescrits... Ces dispositifs ne sauraient s'appliquer pour les personnes ayant des charges familiales et dont les horaires scolaires et familiaux imposent un cadre strict. Or tant que ces responsabilités ne sont pas partagées au sein des couples, on sait que l'avantage des heures supplémentaires ira plutôt aux hommes ou, plus grave, qu'une entreprise hésitera à embaucher une femme qui n'accepterait pas des horaires aussi souples. Dans ce volet, au contraire, **on aurait pu, pour favoriser une approche de GM, proposer que le montant des heures complémentaires (pour le temps partiel) soit aligné sur celui des heures supplémentaires (temps complet). La différence de taux entre ces heures (inférieur pour les heures complémentaires) est contraire à la loi et pourtant continue à s'appliquer au détriment (indirect) des femmes, majoritaires dans le temps partiel.**

Par ailleurs, il a été annoncé (en 2007) sans suite concrète une volonté de concertation en vue de **limiter le temps partiel subi**. Ce thème n'est absolument pas évoqué dans ce rapport alors que c'est une source importante de précarité et de pauvreté, notamment face à la crise. Vouloir protéger les personnes les plus vulnérables suppose justement de s'attaquer à ces

formes d'emploi précaire qui ne bénéficient d'aucune compensation, à la différence du chômage partiel (des mesures spéciales viennent de renforcer les droits au chômage partiel, voir partie A). **Or on pourrait faire un parallèle entre chômage partiel et temps partiel subi** : dans les deux cas, il s'agit d'une réduction d'activité imposée aux salariés par l'employeur ; le chômage partiel est cependant transitoire, tandis que le temps partiel peut être permanent. L'autre différence importante porte sur le caractère sexué de ces formes d'emploi : le chômage partiel est majoritairement masculin, le temps partiel féminin. On peut donc analyser ce traitement différent, face à la crise économique, comme une discrimination indirecte, fondée sur un présupposé : le temps partiel (même imposé) peut être socialement « toléré » et supportable pour une femme ; le chômage partiel ne l'est pas pour un homme salarié, avec une forte ancienneté. Au fond, ce sont les modèles traditionnels qui expliquent cette vision stéréotypée : les femmes n'auraient besoin que d'un salaire d'appoint, tandis que les hommes seraient les « bread-winners ». Or on sait que ces modèles s'estompent, le salaire des femmes est vital à la plupart des ménages, d'autant plus que les familles elles-mêmes sont éclatées.

De plus, dans un volet du chapitre emploi intitulé « assurer un meilleur partage des fruits de la croissance », la question de la lutte contre les discriminations est abordée : un « **label diversité** » a été lancé (actuellement plus de 20 entreprises l'ont obtenu en quelques mois et près de 400 seraient intéressées par la démarche, sachant qu'au départ plus de 2000 entreprises ont signé la « charte diversité ») : il « a été créé par décret du 19 décembre 2008 afin de distinguer les entreprises dont les pratiques en faveur de l'égalité des chances sont jugées exemplaires (...). **Ce label concerne la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi**, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste, les opinions politiques... **à l'exception du genre**, déjà couvert par un label spécifique, le 'label égalité' ».

Pourquoi ce choix ? La réponse officielle est justement de considérer qu'il existe déjà un label égalité, qui risquait alors d'être « noyé » si l'on intégrait le genre dans la diversité. De même les responsables ont rappelé, à juste titre, que le genre ne peut pas se « diluer » dans la diversité. On ne peut évidemment qu'être d'accord avec ce point de vue : on ne saurait considérer que les femmes sont une « minorité » parmi les autres, et l'on s'est assez battu contre la « confusion des genres » (handicapés, personnes âgées, femmes, « catégories » parfois mises sur le même plan...).

Mais peut-on pour autant exclure le genre de la lutte contre les discriminations ? En effet on ne saurait d'un point de vue général, et en dehors du contexte spécifique français (présence d'un « label égalité »), **séparer les enjeux et les exigences de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'action contre toutes les autres discriminations** et du développement de politiques de « diversité ». Rappelons que l'égalité femmes / hommes constitue la première démarche initiée sur le plan des législations européennes et constitue à ce titre un réservoir de « bonnes pratiques » sur lequel le label diversité pourra s'appuyer. De plus, on ne peut pas dire que l'existence de nombreuses directives et lois en matière d'égalité suppose que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes soit atteinte, d'autant plus que l'existence de discriminations multiples (double, triple...) concerne tout particulièrement les femmes. **L'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que droit fondamental, est transversal à l'ensemble des autres discriminations, comme le droit communautaire le souligne.**

La solution aurait été de **faire de l'égalité entre les femmes et les hommes le préalable à une démarche de diversité**, de suggérer en « avertissement » du label, que l'entreprise doit

être non seulement en conformité avec toutes les lois (ce qui est le minimum !) mais également, avoir entamé un processus en matière d'égalité (négociation, charte, accord ou label...). Espérons que dans l'avenir, la commission de labellisation (commission paritaire chargée d'attribuer ce label) prendra en compte cette remarque, sous peine d'être en contradiction avec le droit européen !

On peut en conclusion soulever différents points:

- en premier lieu, notre partie A comportait la plupart des mesures présentées dans le rapport de suivi français : les mesures face à la crise (plan de relance, chômage partiel aménagé) ; les mesures d'incitation à l'activité (RSA, aménagement du temps) ; les mesures de transition professionnelle (CTP)... tout ceci est présenté dans la grille 1 de la partie A.
- En revanche, nous avons développé dans cette première partie des mesures en faveur de l'égalité en cours qui n'ont pas été présentées dans le rapport de suivi (le contenu du rapport Gresy : sanctions financières et introduction de quotas à la tête des grands groupes), l'engagement de lutter contre le temps partiel subi...).
- Tout ce passe comme si la priorité était avant tout de faire face à la crise économique et financière, en laissant en retrait les mesures plus structurelles. Le seul domaine qui a l'objet d'un traitement plus favorable et qui s'inscrit dans le long terme porte sur la « **sécurisation des parcours professionnels** ». Comme indiqué dans la partie A, le développement du contrat de transition professionnel (CTP) ; la « portabilité des couvertures santé et prévoyance » (c'est-à-dire le maintien de sa couverture sociale pour les salariés licenciés) et enfin le transfert de ces droits au compte épargne temps (possibilité de « mettre de côté » des réductions du temps de travail non utilisés) d'une entreprise à une autre... Toutes ces mesures vont dans le sens de modifier les premières approches de la flexicurité en offrant certes plus de flexibilité aux entreprises, mais aussi un peu plus de sécurité aux salariés, à un moment où le chômage s'accroît. La sécurisation des parcours professionnels, comme rempart social face au licenciement pourra bénéficier indirectement aux femmes, notamment pour celles qui connaissent encore des ruptures subies ou « volontaires » dans leur carrière.

GRID 3 – Employment Policies in the 2009 NRP (new policies, announcements, policies not considered in Part A)

POLICY INITIATIVE by policy area (short title of the policy initiative)	DESCRIPTION of the policy initiative (short description)	Crisis-Specific Measures (mark ✓)	Gender-Specific Policy (mark ✓)	STATUS of the policy initiative				GENDER MAINSTREAMING of the policy initiative			GENDER IMPACT ASSESSMENT of the policy initiative				COMMENTS (on GM and GIA of the policy initiative)
				announced	enacted	implemented	evaluated	adequate	partly adequate	none	negative	neutral	Positive	n.a./doubts	
Label diversité	Récompenser une entreprise pour son engagement de lutte contre les discriminations à l'exception du genre"					V			V	V				Du fait de l'existence du label égalité (qui ne concerne que 44 entreprises depuis 2005), on sépare ici le genre des autres sources de discriminations, alors que la discrimination multiple est essentielle et qu'il convient d'articuler genre ET diversité	

Na/doubts: policies for which it is not possible to identify the GIA (information not available; mixed effects: positive and negative; etc.).

Bibliography :

B. Gresy, 2009, « Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », juillet.

F. Milewski, H. Perivier, 2009, « Femmes au bord de la crise économique », *Clair & net OFCE*, 5 mars.

H. Perivier, R. Silvera, 2009, Controverse « Généralisation du RSA : Rien A Signaler sur les femmes ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n°22, novembre (à paraître).