



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

égalité professionnelle

Question écrite n° 38985

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de Mme la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le 7 avril 2004, après huit mois de négociations, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé par les partenaires sociaux. En conséquence, il lui demande de bien vouloir lui préciser les principales dispositions de ce texte ainsi que ses modalités d'application dans les entreprises.

Texte de la réponse

L'action des pouvoirs publics et des acteurs socio-économiques, en visant à promouvoir la place des femmes dans les entreprises, offre à ces dernières des possibilités accrues de demeurer concurrentielles et de s'adapter très vite aux évolutions par un élargissement et un enrichissement de l'offre de main-d'oeuvre associées à une organisation de travail performante. Depuis 2002, Mme Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, s'est engagée à renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux. La relance d'un dialogue social soutenu s'est engagée le 19 décembre 2002 avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle. Cette concertation s'est poursuivie lors de deux autres rencontres des 15 juillet 2003 et 13 janvier 2004. Celles-ci ont permis de construire des échanges nourris sur l'égalité professionnelle, de faire progresser la réflexion sur ce thème et de dresser régulièrement un état d'avancement des négociations en cours. Ainsi, les partenaires sociaux ont conclu le 1er mars 2004 un accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui incite les branches professionnelles et les entreprises à mener des actions visant à favoriser l'orientation professionnelle des jeunes filles, la mixité des métiers, à veiller à l'égal accès des femmes et des hommes à l'emploi et à favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle continue, à la promotion et à la mobilité et à appliquer effectivement le principe de l'égalité salariale. Dans cette optique, les partenaires sociaux s'engagent ainsi dans le domaine de la formation initiale à fournir aux jeunes filles et jeunes hommes des données précises sur le contenu des métiers auxquels préparent les différents filières de formation, à conclure des partenariats avec les structures qualifiées en la matière et à conduire des actions positives pour doper les stages et les contrats d'alternance en entreprise. Dans l'objectif d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au regard du recrutement, les partenaires sociaux incitent les branches et les entreprises à mobiliser, notamment pour les petites entreprises, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branches en vue de proposer des mesures de progression en faveur de l'un ou l'autre sexe dans le cadre d'une négociation de branche. Dans le cadre de la formation professionnelle, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de s'appuyer sur le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour mener à bien la négociation triennale de branche, dont les résultats seront transmis à la commission paritaire nationale pour l'emploi afin que celle-ci émette des recommandations en cette matière. Se fondant sur ces recommandations, les branches pourront alors fixer des objectifs de mixité relatifs à l'accès à la formation et mettre en oeuvre des modalités d'organisation diversifiées, temporaires, tenant compte du temps parental. Afin de garantir la promotion de la salariée, l'accord interprofessionnel préconise la systématisation d'un entretien spécifique avant et après le

congé de maternité. Enfin, l'accord fait de l'égalité salariale entre les salariés masculins et féminins une priorité, incitant les branches professionnelles à examiner les critères d'évaluation retenus dans la définition des postes de travail, à les examiner pour adopter des critères basés sur les compétences des salariés. Un examen de ces critères devrait être réalisé lors de la négociation quinquennale axée sur la révision des classifications. Il est à considérer, d'une part, qu'est explicitement prévue l'organisation par les branches professionnelles et les entreprises d'un suivi de l'application de l'accord dont un premier bilan sera effectif après une période de trois ans de mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions. D'ores et déjà, il est à signaler que quelques accords d'entreprises signés récemment ont intégré les objectifs mentionnés dans l'accord interprofessionnel, s'appuyant sur une démarche systémique, permettant d'agir concrètement sur l'ensemble du parcours du et de la salariée et traduisant aussi la volonté de promouvoir la mixité professionnelle en faveur des emplois occupés majoritairement par les salariés masculins mais aussi ceux occupés massivement par les salariées.

Données clés

Auteur : [M. Pierre Morel-A-L'Huissier](#)

Circonscription : Lozère (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 38985

Rubrique : Femmes

Ministère interrogé : parité

Ministère attributaire : parité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 11 mai 2004, page 3427

Réponse publiée le : 5 avril 2005, page 3550