

## 14ème législature

<b>Question N° :</b> <b>85888</b>	De <b>M. Jean-Jacques Candelier</b> ( Gauche démocrate et républicaine - Nord )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Affaires sociales, santé et droits des femmes	<b>Ministère attributaire</b> > Affaires sociales, santé et droits des femmes	
<b>Rubrique</b> > femmes	<b>Tête d'analyse</b> > égalité professionnelle	<b>Analyse</b> > syndicat. propositions. perspectives.
Question publiée au JO le : <b>28/07/2015</b> Réponse publiée au JO le : <b>22/12/2015</b> page : <b>10451</b>		

### Texte de la question

M. Jean-Jacques Candelier interroge Mme la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes sur des propositions de la CGT relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Il lui demande si elle compte lutter contre la violence sévèrement, en inscrivant notamment dans la loi le sexisme comme motif de discrimination, qui serait assorti de moyens conséquents pour protéger et accompagner les victimes.

### Texte de la réponse

Le Gouvernement a mis en place plusieurs types de mesures afin de garantir la mixité des métiers. Partant du constat que seuls 12 % des Français travaillent dans une filière mixte c'est à dire où la présence de chaque sexe est comprise entre 40 et 60%, le Gouvernement a fixé l'objectif d'atteindre la mixité dans un tiers des métiers d'ici à 2025. La plateforme nationale d'action pour la mixité des métiers, lancée en mars 2014 dans le cadre du Plan mixité, associe les différents ministères concernés, les fédérations professionnelles et les OPCA afin d'agir sur la mixité dès le plus jeune âge, dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle, et sur le marché du travail. L'école, tout d'abord, doit jouer un rôle primordial dans la déconstruction des stéréotypes sexistes, des actions sont mises en œuvre en faveur de la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et la mixité des filières de formation. La quatrième convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif (2013-2018) développe ainsi un axe sur ce sujet. Des plans d'action sectoriels pour la mixité des métiers fixent des objectifs de mixité à 5 ans et prévoient pour les atteindre des actions spécifiques concernant la formation initiale et continue, des actions de sensibilisation visant à mieux faire connaître les métiers, des actions de formation, des actions visant à faciliter l'intégration des femmes/hommes et l'évolution des postes de travail. Un premier plan d'action a été signé dans le secteur des transports le 16 juillet 2014. Un second plan d'action a été signé dans le secteur du bâtiment le 16 juin 2015 et un plan relatif à la mixité dans le domaine des métiers du numérique est en cours de finalisation. Les expérimentations régionales des « Territoires d'Excellence » sont construites autour de trois objectifs, dont un porte sur la mixité des filières de formation et des métiers (volet 2) : ce volet vise à promouvoir la mixité et l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans les filières de formation et d'orientation. Il vise également à promouvoir la mixité des métiers en favorisant l'accès des femmes à la formation professionnelle ou continue, aux postes à responsabilité, à réduire les écarts de rémunération avec les hommes et à favoriser l'articulation des temps de vie. Neuf régions se sont engagées dans la démarche Territoires d'Excellence dès 2012, auxquelles se sont ajoutées en 2015 dix nouvelles régions. L'efficacité et le caractère innovant de cette expérimentation ont été démontrés par une évaluation intermédiaire et finale. Enfin, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes étend

explicitement à la mixité le champ des actions en faveur de l'égalité professionnelle : . l'article 1 précise que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ; . l'article 2 complète le code du travail sur la négociation de branche ou lors de la négociation d'accords professionnels sur l'analyse et la réduction des écarts salariaux, en précisant que ces négociations doivent tenir compte de la mixité des emplois ; . l'article 4 renforce les obligations de négocier dans les entreprises en mettant l'accent sur la mixité des emplois ; . enfin l'article 6 étend le champ éligible aux dispositifs de la formation professionnelle, aux actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Concernant la revalorisation salariale des métiers à prédominance féminine, la loi du 4 août 2014 a prévu que, dans le cadre de la révision quinquennale des classifications, les branches professionnelles doivent établir un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques. Ce rapport doit être transmis à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP).