

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

(Le guide)

Préambule :

Si l'évaluation de l'égalité professionnelle révèle un score inférieur à 75 points sur 100, Tout employeur d'au moins 50 salariés doit mettre en place un plan d'action déposé auprès de la DTEFP et porté à la connaissance des salariés (par affichage ou tout autre moyen), sous peine d'une sanction administrative financière.

Ce plan doit permettre d'assurer l'égalité en définissant les objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir.

Il doit préciser des critères clairs et opérationnels permettant d'évaluer chaque année l'atteinte de ces objectifs et d'identifier les objectifs de progression à venir.

Le plan doit fixer les objectifs de progression et les moyens de les atteindre dans 4 domaines parmi les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'employeur doit établir et afficher sur les lieux de travail une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression. Il peut également transmettre cette information par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Sommaire

AXE 1 | Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes.
- Mieux associer les représentant·es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action.
- Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

AXE 2 | Évaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération.
- Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire.

AXE 3 | Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

- Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes.
- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Développer le leadership des femmes et favoriser l'accès à des postes d'encadrement.
- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion.

AXE 4 | Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Informer les salarié·es de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
- Inciter les conjoints au partage des responsabilités parentales.
- Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance.
- Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité.
- Limiter les impacts de la maternité sur la carrière.

AXE 5 | Conditions de travail et environnement professionnel

- Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Reconnaître, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés.
- Soutenir les salarié·es confrontés à des difficultés sociales ou économiques.

Axe -1

Renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle

CONTEXTE

L'égalité est entrée dans la culture collective de l'entreprise. Toutefois des efforts restent à produire dans la communication des engagements de l'entreprise et dans l'élaboration d'une gouvernance du plan d'action qui associe mieux les responsables, encadrant-es et personnes en charge des ressources humaines dans les services. Travailler cette irrigation est à la fois une condition de réussite du plan et une façon de prévenir le risque d'isolement de cette démarche des autres chantiers en matière de gestion des ressources humaines.

D'autre part, si le Rapport de situation comparée représente, jusqu'à présent, un réel exercice d'objectivation de la situation dans plusieurs domaines, il ne couvre pas l'ensemble des sujets qui pourraient être abordés sous l'angle des inégalités de genre. Certains d'entre eux devraient être mieux renseignés et faire l'objet d'études spécifiques pour mieux saisir la situation et évaluer quelles actions pourraient, le cas échéant, être proposées. Pouvoir s'appuyer sur des données sexuées fiables est nécessaire à la conduite d'une politique d'égalité. Or, malgré des progrès certains, toutes les données ne sont pas encore systématiquement sexuées.

Proposer des mesures ajustées passe donc par la production de données statistiques, mais doit aussi s'appuyer sur l'avis des intéressés : les salarié-es. Des enquêtes ont déjà été réalisées pour comprendre leurs attentes, mais elles nécessitent d'être renouvelées et, d'une manière générale, la concertation et l'écoute devront être entretenues et animées de façon plus régulière.

Objectifs

- Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes.
- Mieux associer les représentant-es du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action.
- Maintenir et développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes.

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes	1	Faire participer des salarié-es toutes catégories à la définition de la politique égalité notamment lors du renouvellement du plan d'action.	-	-	Direction
	2	Informer les salarié-es du plan d'action pour l'égalité professionnelle et les associer à sa mise en œuvre.	Enquête interne sur le niveau de connaissance / participation à des actions de coopération interne.	Annuel	Direction
	4	Établir les recommandations internes pour l'usage d'une écriture égalitaire et définir les documents concernés.	Harmonisation des pratiques dans les documents visés.	2024	Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail
	5	Partager les enjeux de l'égalité femmes/hommes à travers des cycles de formation adaptés à toutes les strates managériales.	Nombre de formations dispensées / taux de couverture des niveaux managériaux.	Annuel	Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail
Mieux associer le DLS et les représentants du personnel au suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action	6	Suivre la mise en œuvre du plan d'action lors d'une réunion dédiée une fois par semestre.	Nombre de réunions/ an. Nombre de participant-es.	Annuel	Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail
Développer le niveau de connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes	7	Réaliser chaque année un focus sur un sujet en rapport à l'égalité professionnelle.	Élaboration et partage du rapport + 1 focus défini 1 an à l'avance. Nombre d'indicateurs actuels maintenus. Note indiquée par l'index.	Annuel	SIRH / Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail
	8	Lancer une étude sexuée afin de mieux connaître la situation du personnel non permanent au regard de leur rémunération et de leurs perspectives de carrières.	Production d'une étude ou d'un focus dans le cadre du Rapport.	2024	SIRH / Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail
	9	Progresser dans la production des données sexués relatives au congés maternité et parentaux et leurs conditions de remplacement.	Obtenir les données de 80 % des services Taux de remplacement des congés maternité.	Annuel	Délégué-es à la lutte contre le sexisme au travail

Axe 2

Évaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Contexte

Évaluer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les salarié·es de l'entreprise est un impératif à la crédibilité comme à la transparence d'une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

L'entreprise s'est emparée de la réforme favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans l'objectif explicite de rééquilibrer les salaires au profit des filières les plus féminisées. Sa mise en œuvre encore partielle devra être poursuivie, mais aussi potentiellement révisée.

Objectifs

- Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération.
- Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire.

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération	10	Maintenir la méthode de calcul actuelle et, parallèlement, tester l'outil de calcul des écarts de rémunération. Affiner le diagnostic actuel en prenant en compte d'autres composantes de la rémunération telles que les heures supplémentaires, les astreintes ou l'attribution de véhicules de service.	Nombre d'indicateurs pluriannuels du Rapport de situation comparée (RSC) .	2024	Direction
	11	Respecter l'obligation de publier la répartition sexuée de la somme des 10 rémunérations les plus élevées des salarié·es.	Publication sur le site de l'entreprise	Annuel	Direction
Résorber les écarts de rémunérations induits par le régime indemnitaire	12	Rééquilibrer le régime indemnitaire pour une meilleure égalité entre les femmes et les hommes.	Écart de RI entre filières.	Mise en œuvre 2024–2026 Observation évolutions 2023	Direction

Axe - 3

Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

Contexte

La mixité renvoie à une mesure de la proportion de femmes et d'hommes dans un métier, un cadre d'emplois ou une filière.

De nombreux facteurs sont à la source de la non-mixité des métiers tels que les différences sexuées d'orientation scolaire et les stéréotypes qui conduisent à des mécanismes d'autocensure, de cloisonnement et de restriction des horizons. Les leviers dont disposent les employeurs pour faire évoluer la mixité des services sont donc à la fois limités et sont à différencier selon les secteurs. Mais ils ont en commun un travail de fond pour déconstruire les stéréotypes et faire évoluer les mentalités

Objectifs

- Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes.
- Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes.
- Développer le leadership des femmes et favoriser l'accès à des postes d'encadrement.
- Veiller aux équilibres sexués dans la promotion.

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes	13	Élaborer et instaurer une charte du recrutement qui encadre la rédaction des offres d'emploi et veille au respect de conditions égalitaires dans les processus de recrutement.	Nombre de candidatures F/H. Nombre de recrutements . Nombre de managers formés au recrutement.	2025	Direction
Déconstruire les stéréotypes et encourager l'ouverture des métiers à tous les sexes	14 & 15	Réintégrer la mixité professionnelle comme un axe central du Forum de la mobilité : - témoignages de salarié-es occupant des métiers contre-stéréotypés, - communiquer positivement sur le sujet pour bousculer les stéréotypes et déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou masculins.	Nombre de salarié-es présents. Actions menées lors du forum. Taux de salarié-es accompagné sur des reconversions.	2025	Délégué à la lutte contre le sexisme au travail
	16	Déployer une communication jouant sur les stéréotypes afin de les déconstruire, à l'occasion de campagnes diffusées en interne	Nombre d'outils et de campagnes réalisées dans cet objectif.	2024	Communication externe / interne
Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement	17	Proposer un coaching pour l'empowerment des femmes ayant formulé un souhait d'évolution vers des postes à plus grande responsabilité.	Nombre de demandes / Nombre de bénéficiaires du dispositif / Nombre d'évolutions professionnelles.	2024	Direction / mission management
	18	Respecter les ratios sexués dans la nomination dans l'encadrement supérieur (emplois fonctionnels).	Représentation d'au moins 40 % de chaque sexe par cycle de 4 recrutements.	Annuel	Direction
Veiller aux équilibres sexués dans la promotion	19	Tenir compte des équilibres sexués dans la formalisation des tableaux d'avancement. Mettre en correspondance le pourcentage de femmes et d'hommes composant les promouvables et ceux ayant bénéficié effectivement d'un avancement ou d'une promotion afin de piloter cet enjeu de façon pluriannuelle.	Ratio promus / promouvables par cadre d'emploi.	2024	Direction et RRH

Axe - 4

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Contexte

L'équilibre entre les différents temps de vie peut s'avérer complexe, plus particulièrement pour les femmes. Spontanément la parentalité vient à l'esprit, mais les femmes sont aussi plus mobilisées dans l'accompagnement de proches en situation plus ou moins avérée de dépendance. Elles représenteraient 57 % des aidants et cette activité vient s'ajouter aux charges domestiques et familiales qu'elles supportent majoritairement. Les enjeux pour la conciliation des temps de vie sont pluriels. Ils portent sur la neutralisation des impacts de la maternité sur la carrière, mais aussi sur le partage des responsabilités parentales. Ils interrogent et s'intègrent dans une réflexion globale sur les modalités de travail, sur son organisation dans les équipes, la qualité de vie, sur les différents sites d'activité de même que le nomadisme qui connaît une évolution récente et rapide. Plusieurs nouvelles dispositions législatives ont été récemment adoptées afin de limiter les impacts de la parentalité sur la carrière et la partager au sein des couples. Leur mise en œuvre est une perspective de ce plan d'action. La conciliation des temps de vie relève aussi du choix des salarié-es.

Enfin, les carrières des femmes sont particulièrement pénalisées par un recours au temps partiel bien plus important que pour les hommes et des interruptions liées à la parentalité qui peuvent entraîner des ruptures et déconnexions importantes avec le milieu professionnel. Intervenir pour favoriser la carrière des femmes suppose donc de lever certains freins tout en améliorant la conciliation entre vies professionnelle et familiale.

Objectifs

- Informer les salarié-es de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
- Inciter les conjoints au partage des responsabilités parentales.
- Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance.
- Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité.
- Limiter les impacts de la maternité sur la carrière.

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Informer les salarié-es de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité	20	Mettre en place un guide "égalité et parentalité" propre à l'entreprise afin de respecter l'obligation d'informer les salariés des règles applicables et des conséquences du choix de prendre un congé ou une disponibilité pour motifs parentaux, ou un temps partiel.	Diffusion via l'ensemble des média internes		Direction
Inciter les conjoint-es au partage des responsabilités parentales	21	Négocier la mise en place de l'allongement du congé paternité et produire une campagne d'incitation auprès des conjoint-es pour qu'ils en profitent dans son intégralité.	Production et diffusion d'une campagne de communication auprès des salarié-es.	Juillet 2024	Direction
	22	Permettre aux conjoint-es d'assister à 3 examens prénataux.	Production d'une note de service.	2024	Direction
Aménager les horaires, favoriser et encadrer le travail à distance □	23	Inscrire dans la réflexion sur le temps de travail les aménagements d'horaires de travail liés à la grossesse et après la naissance, notamment quand la mère fait le choix de poursuivre l'allaitement.	Production de propositions qui devront intégrer le prochain plan d'action.	2025	Direction
	24	Favoriser le télétravail tout en prenant garde à respecter le droit à la déconnexion et à limiter le travail invasif (réunions tardives, superposition d'agendas...).		2025	Direction
	25	Prioriser les salarié-es responsables de famille monoparentale pour l'aménagement des horaires de travail.	Publication et diffusion d'une note de service. Intégration à la formation des managers.	2024	RRH
	26	Autoriser les absences exceptionnelles pour examens médicaux aux femmes engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA).		2024	Direction

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
Prévenir les déconnexions et accompagner les reprises d'activité	27	Proposer un entretien professionnel avant chaque départ en congé ou en disponibilité pour motifs parentaux afin de mesurer les impacts sur le travail. Assurer sur les conditions optimales de reprise par un entretien avec le N+1.	Nombre de départs en congé maternité/ parental/ Nombre d'entretiens de préparation à la reprise d'activité. Nombre de formations.	2024	Direction
Limiter les impacts de la maternité sur la carrière	28	Garantir le maintien des droits à la promotion aux salarié-es en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans dans la mesure de 5 années au cours de la carrière.	Production d'une note de service.	2024	Direction

Axe - 5

Conditions de travail et environnement professionnel

Contexte

Plusieurs travaux récents montrent l'importance d'appréhender les conditions de travail au prisme du genre, car les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques qu'ils soient physiques ou psychosociaux.

L'enjeu de la santé au travail représente un défi de taille pour les employeurs encore trop souvent placé dans l'angle mort des politiques d'égalité professionnelle.

L'ambiance dans les équipes fait aussi partie intégrante d'une approche systémique de la qualité de vie au travail. En condamnant les agressions sexistes comme les agressions sexuelles, la loi a élargi le spectre des gestes, paroles ou actes répréhensibles.

Objectifs

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Reconnaître, prévenir, et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés.
- Soutenir les salariés confrontés à des difficultés sociales ou économiques.

Objectif	N°	Actions	Indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures	Calendrier	Pilotage
	29	Généraliser les actions de prévention sur les violences sexuelles et sexistes (formations, visites sur site) et intégrer un module sur ce sujet dans la formation des managers.	Nombre de formations /an. Nombre de salarié-es formés / an. Taux de satisfaction.		
Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et	30	Entraîner les femmes à réagir en situation en organisant des formations à l'autodéfense féministe	Nombre de formations /an. Nombre de salarié-es formés / an. Taux de satisfaction.	Annuel	Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail
les agissements sexistes	31	Mettre à disposition des salarié-es un dispositif de signalement pour celles et ceux qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissement sexiste.	Nombre de situations traitées / typologie des résolutions des situations.	Annuel	Direction / Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail
	32	Mener une campagne d'information auprès de l'ensemble des salarié-es sur la marche à suivre pour signaler une situation et la renouveler régulièrement.	Publication et diffusion d'une campagne de communication.	2025	Direction/ Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail
Reconnaitre, prévenir et traiter l'usure professionnelle dans les métiers très féminisés	33	Réaliser un diagnostic pour mieux connaître, prévenir, et traiter l'exposition aux risques professionnels au prisme du genre afin d'alimenter les futurs plans de prévention.	Production d'une étude partagée en CHSCT.	2025	Direction
	34	Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) à la morphologie des salarié-es.	Inscription d'une mention dans les cahiers des charges aux fournisseurs.	2024	Direction
Soutenir les salarié-es confrontés à des difficultés sociales ou économiques	35	Lancer une étude afin de connaître quels seraient les besoins des salarié-es en situation de monoparentalité et l'aide qu'ils ou elles pourraient attendre de l'entreprise.	Production d'un état des lieux de la monoparentalité / propositions prestations nouvelles.	2025	Direction / Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail
	36	Élargir à l'ensemble des familles monoparentales la participation préférentielle de l'entreprise pour les complémentaires santé.	Devis Mutuelle	2025	
	37	Négocier une convention entre l'entreprise et le tissu associatif, l'accès à une solution d'hébergement pour les salarié-es victimes de violences conjugales.	Nombre de salarié-es accueillies. Durée moyenne d'hébergement.	2024	Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail
	38	Étudier la possibilité de soutenir les demandes de place en crèche pour les enfants du personnel de l'entreprise ou réfléchir à la création d'une crèche inter entreprise	Production d'un état des lieux et formulation de propositions.	2024	Délégué-es à la lutte contre le sexe au travail



GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Nouméa

Immeuble Le Plexus
63 rue Fernand Forest – Ducos
BP M2 – 98849 Nouméa Cedex
Standard : (+687) 27-55-72

Koné

Antenne des services du gouvernement
636 Route de la Néa
BP 671 – 98860 Koné
Standard : (+687) 47-77-58

Email : dtefp@gouv.nc