

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE



Année 2021

Période de référence du 01/01 au 31/12

Tranche d'effectifs : 50 à 250 collaborateurs

Nombre de salariés pris en compte : 186

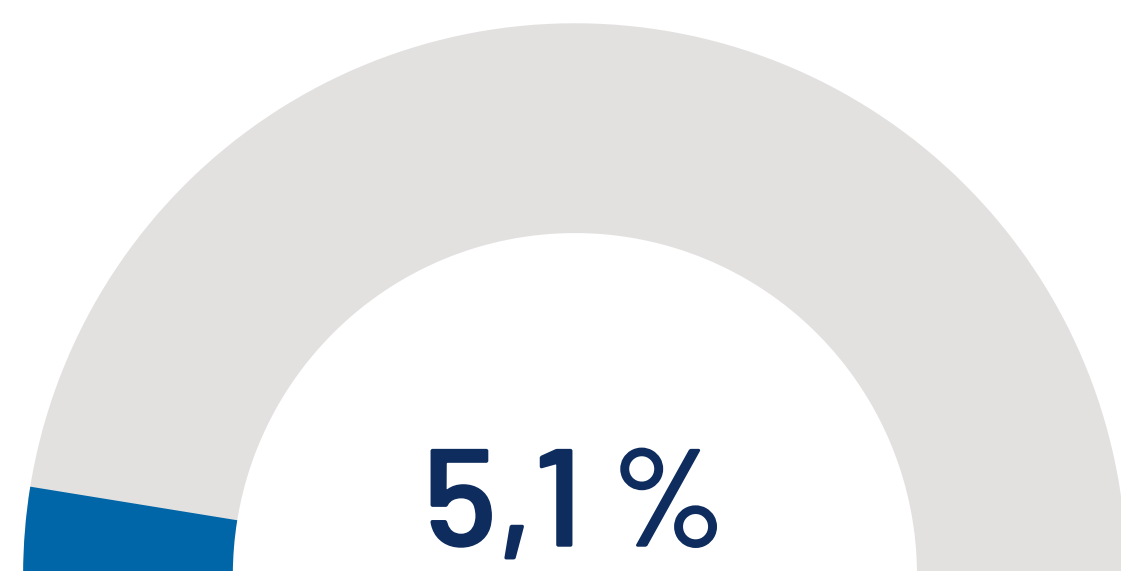
Résultat total

81/100

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Notre résultat final est de 5.12%
écart favorable aux hommes

Note obtenue 34/40



Indicateur écart de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes

Résultat en nombre équivalent de salariés est de 1.39
écart favorable aux femmes

Note obtenue : 35/35

Indicateur nombre de salariés du sexe sous-représenté par les 10 plus hautes rémunérations

Notre résultat final est de 0
les hommes sont sur-représentés

Note obtenue 0/10



Décision unilatérale relative à la fixation d'objectifs de progression en matière d'égalité professionnelle

Préambule

En application de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 et de son décret d'application n°2022-243 du 25 février 2022, les entreprises ayant une note entre 75 et moins de 85 points à l'index égalité professionnelle doivent fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur mentionné pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

Pour la période de référence 2021, METASEVAL a obtenu une note de 81 points sur 100.

En conséquence, la présente décision unilatérale fixe des objectifs de progression pour les deux indicateurs n'ayant pas atteint la note maximale possible.

L'entreprise tient à préciser que le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pris en compte depuis de nombreuses années.

I/ Indicateur relatif à l'écart de rémunération (34 points obtenus sur 35)

Objectif de progression :

La suppression totale des écarts entre la rémunération effective des femmes et celle des hommes, applicable sur la moyenne de chaque coefficient de qualification (CC de la Métallurgie de la Sarthe).

Action

Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, l'entreprise mettra en œuvre les actions suivantes :

- Une analyse semestrielle (Juillet et décembre de chaque année) des écarts sur chacun des coefficients et communication d'un bilan annuel aux membres du CSE (décembre de chaque année).
- L'attribution d'une enveloppe spécifique négociée en NAO pour l'année 2022, exclusivement réservée à l'éradication des écarts de rémunération effective entre les femmes et les hommes pour chaque coefficient de qualification.
- Après analyse des écarts entre les femmes et les hommes par coefficient, utilisation de cette enveloppe dans le courant de l'année 2022 en procédant à des augmentations individuelles

de salaires des personnes concernées par des écarts défavorables de rémunération comparativement aux personnes du sexe opposé dans le même coefficient de qualification.

- Mise en place de formations qualifiantes en vue de favoriser l'évolution professionnelle, et ainsi réduire les écarts de rémunérations.

II/ Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (0 point obtenu sur 15)

Objectif de progression :

Avoir 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Action :

- Favoriser le recrutement de femmes sur les postes à pourvoir à haute responsabilité, en particulier sur les recrutements pour lesquels le nombre de candidates est plus important.
- Augmenter les candidatures féminines externes et internes sur les postes où les femmes sont sous représentées, au travers de campagnes de communication spécifiques.
- Réaliser une étude approfondie des salaires actuels et promouvoir, autant que possible, au travers de promotions internes, les femmes dont la rémunération se trouve proche des dix plus hautes.

III/ Publication

Les présents objectifs seront publiés sur le site Internet de l'entreprise et transmis à l'Administration ainsi qu'au CSE.

La Direction

Le 23 août 2022

