

Objectifs de progression & actions Metsys à mener concernant l'égalité salariale Femmes/Hommes - 2025

Table des matières

1. La rémunération.....	1
1.1 Actions concrètes	1
1.2 Indicateurs et suivi.....	1
2. Embauche.....	2
2.1 Actions concrètes	2
2.2 Indicateurs et suivi.....	2
3. Formation.....	2
3.1 Actions concrètes	2
3.2 Indicateurs et suivi.....	2
4. Parentalité.....	2
4.1 Actions concrètes	2
4.2 Indicateurs et suivi.....	3

1. La rémunération

1.1 Actions concrètes

- Réaliser une analyse annuelle des écarts de rémunération entre hommes et femmes, incluant :
 - Salaires fixes et variables.
 - Primes, avantages en nature, et bonus.
- Identifier les écarts injustifiés et leurs causes (discrimination, biais dans les négociations salariales, etc.) et y remédier

1.2 Indicateurs et suivi

- Calculer et publier des indicateurs tels que :
 - L'écart de rémunération moyen entre les sexes.
 - Le nombre de corrections salariales effectuées pour réduire les inégalités.

2. Embauche

2.1 Actions concrètes

- Analyser les offres d'emploi pour vérifier qu'elles ne contiennent pas de biais genrés.
- Étudier la répartition hommes/femmes dans les candidatures, les présélections et les recrutements.
- Augmenter la diversité dans les recrutements, notamment pour les postes à responsabilités.

2.2 Indicateurs et suivi

- Suivre la proportion hommes/femmes :
 - Parmi les préqualifications effectuées
 - Dans les recrutements effectués.
- Analyser le taux de progression des femmes vers des postes de leadership.

3. Formation

3.1 Actions concrètes

- Garantir l'accès aux formations de manière strictement équitables à nos collaborateurs et collaboratrices

3.2 Indicateurs et suivi

- Mesurer la répartition hommes/femmes parmi les participants aux formations.

4. Parentalité

4.1 Actions concrètes

- Soutien aux collaborateurs parents :
 - Informer sur les droits liés à la parentalité (congés maternité, paternité, parental).
 - Encourager les pères à prendre leur congé paternité en totalité pour promouvoir l'équilibre familial.

- Mettre en place un programme de retour au travail après un congé maternité/ paternité ou parental :
 - Formation pour se remettre à niveau.
 - Soutien psychologique si besoin.

Sensibilisation et culture d'entreprise

- Former les managers à l'importance de la parentalité :
 - Éviter les biais contre les femmes de retour de congé maternité.
 - Normaliser la prise de congés parentaux pour tous les genres.

4.2 Indicateurs et suivi

- Suivre :
 - Le pourcentage de pères utilisant leur congé parental.
 - Les promotions des femmes dans l'année suivant leur congé maternité.
 - Le taux de retour au travail après un congé parental.